3 1761 11766585 1

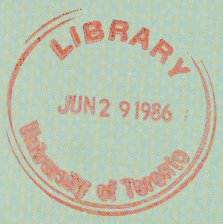

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761117665851

Government Publications

CA1
L100
-A56

ANNUAL REPORT
1984-85



CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

ANNUAL REPORT
1984-85

CANADA LABOUR
RELATIONS BOARD

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426



© Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. LR1-1985

ISBN 0-662-54463-3

Regional Offices

Western Region
1090 West Pender Street
12th Floor
Vancouver, B.C.
V6E 2N7

Tel.: (604) 666-6001

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 1040
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Tel.: (204) 949-3145

Ontario Region
Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Tel.: (416) 973-3782

Quebec Region
Complexe Guy-Favreau
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

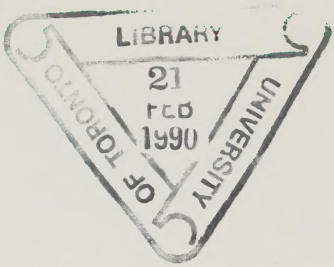
Tel.: (514) 283-3258
Telex: 05-25706

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

Tel.: (902) 426-7068

Board Members

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.



Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Members
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-Émile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1986

The Honourable Bill McKnight
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage, Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1985.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Contents

Page

Introduction 1

Operation and Composition of the Board 3

- Jurisdiction 3
- Board Powers and Functions 3
- Composition of the Board 3
- Staff and Budget 5
- Organization Chart 7
- Board Publications 8

Financial Statement 9

The Canada Labour Code 11

Activities of the Board in 1984-85 13

Statistical Tables 19

Reasons for Decision 31

Judicial Review and Related Proceedings 45

Introduction

The Canada Labour Relations Board, as presently constituted, came into existence on March 1, 1973. The amendments to the Code, which came into force on that date, replaced the pre-existing tripartite tribunal (which had included representatives of labour and management on a part-time basis) with a new non-representational tribunal of full-time appointees.

The Board so created in 1973 was to operate independently from the Department of Labour and was required to submit its own Annual Report, distinct from the reports of the Minister of Labour.

This is the twelfth Annual Report of the Canada Labour Relations Board. It covers the fiscal year April 1st, 1984 to March 31st, 1985 and contains up-to-date information on the organizational structure as well as administrative developments of interest to the public, and notes changes in the personnel of the Board.

As in previous years, this issue provides statistical information and analysis of the workload carried by the Board during the fiscal year under review; detailed statistical tables on several aspects of the Board's functions; a review of the Board's reasons for decision and of judicial reviews, and related proceedings of CLRB decisions.

Jurisdiction

The Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings, or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown Corporations
- Feed and grain
- Longshoring
- Northern Canada
- Railways
- Road Transportation
- Shipping
- Miscellaneous and those found not to be federal works or undertakings

It is estimated that in excess of 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Code.

Board powers and functions

The Canada Labour Relations Board is a quasi-judicial body with statutory and regulatory powers pertaining to the administration of Part V of the Canada Labour Code dealing with industrial relations.

The Board also acts under Part IV of the Code, hearing appeals against safety rulings in cases where imminent danger has been alleged. It also rules on complaints by employees who believe they have been discriminated against or punished for exercising their rights in relation to safety.

A significant part of the Board's activities is concerned with the acquisition of bargaining rights by trade unions. Where the majority of employees in a bargaining unit which the Board finds to be appropriate for collective bargaining wishes to be represented by a trade union, the Board will grant certification to the union.

Other determinations which the Board may make with respect to bargaining rights involve the revocation of trade union certifications, the review and amendment of certification orders where changes in the structure and operations of an employer's business have occurred, where unions have merged, and where businesses have been sold or reorganized.

The Board also hears and determines complaints of unfair labour practice against employers and unions, and has power to grant relief to successful complainants, including reinstatement and compensation where appropriate.

The Canada Labour Code prohibits strikes and lockouts during the term of a collective agreement and until the mediation and conciliation assistance provided by Labour Canada has been exhausted. Where an unlawful strike or lockout occurs or is anticipated, the Board has the power, on application, to issue cease and desist orders and to order employees to return to work.

The Board also has the responsibility to interpret technological changes which may affect the terms and conditions of employment and the security of employees, and to exercise ancillary remedial authority.

The Canada Labour Code provides that the Minister of Labour may refer to the Board a collective bargaining dispute involving the negotiation of a first collective agreement. Where such a matter has been referred, the Board may settle the terms and conditions of a first collective agreement on the parties.

Certain violations of Part V of the Code are punishable by fines. In order to initiate a prosecution in the courts for such violations of the law, it is necessary to obtain the consent of the Board.

Where there is a failure to comply with any order of the Board, the Board may, on application, file its order in the Federal Court of Canada. Once a Board order has been filed in the Federal Court, it is enforceable in the same manner as an order of that court.

Composition of the Board

Section 111(2) of the Code provides for a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. As members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made or required).

In the year under review, the Board consisted of the following persons.

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Mr. Lapointe is, and has been, Chairman of the Board since it was reorganized in 1973. He was a former senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montreal. In a span of over 25 years of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. He was appointed Queen's Counsel in 1964. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montreal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree from McGill University and a Master's degree (Labour Law) from that university. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practising law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson

Mr. Jamieson has been a Member of the Board since 1978 and was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before coming to the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes. Mr. Jamieson studied Public Administration at the University of Manitoba.

Thomas M. Eberlee

Prior to his appointment in August 1982, Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years. His public service career spans over twenty-five years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He is a member of the Quebec Bar Association and was Assistant Director, Labour Relations (Research) at Bell Canada for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1972, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company before joining Bell Canada in 1979.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in March 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montreal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). In private practice, he concentrated on all aspects of labour law and was a member of the firm of Larivière, Brault and Dury in Longueuil, Quebec, since 1974. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montreal and the University of Montreal.

Members of the Board
Lorne E. Shaffer

Mr. Shaffer was first appointed to the Board in 1974 and is serving a second five year term in the year under

review. He was formerly Director of Industrial Relations of a major national transportation company. He has wide experience in labour relations as a labour-management consultant and practitioner with employer associations and national and international corporations.

Jacques Archambault

Mr. Archambault was first appointed to the Board in 1976 and is presently serving a second five year term. He was, previously, a special assistant to the Minister of Labour and a member of the Policy Coordination Group of the Department of Labour. From 1948 to 1972, he was a technical adviser to the Confederation of National Trade Unions. During his 24-year career with the CNTU, he was charged with the responsibility for several important assignments in various European countries, including membership on the committee on development of the World Confederation of Labour, National Co-chairman of the Canadian Coalition for Development, and labour adviser at the Canadian Embassy to the European Community (Brussels). A graduate of Laval University with a Bachelor of Arts and Masters in Social Science (industrial relations), Mr. Archambault was an active member of several important organizations in Quebec and in the federal government.

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five year appointment. He has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, coordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with the C.N. Mr. Gannon, during his career, has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Paul-Émile Chiasson

Mr. Chiasson was appointed in October 1980. He holds academic degrees in commerce and common law. He has practised in both Bathurst and Moncton. As an appointed adjudicator under the Public Service Labour Relations Act for the province of New Brunswick, Mr. Chiasson has dealt with a number of cases under the provisions of that Act. He has been called upon, in the private sector, to arbitrate a number of grievances as a neutral chairman.

Henriette Parent

Mrs. Parent, from Montreal, was appointed in August 1982. Mrs. Parent has extensive experience in the broadcasting industry at both the management and in labour relations levels. During her career with the Union des artistes and, more recently, with the CBC, Mrs. Parent has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances and the administration and co-ordination of freelancers and contractual employees' contracts within the CBC's French network.

Marguerite-Marie Galipeau

Ms. Galipeau was appointed in January 1983. She was a lawyer with the Department of Justice before joining the Board. A graduate of the University of Ottawa with a Bachelor of Arts and Master's in labour law, she began her career, following graduation in 1978, with the Department of Justice and was seconded to Treasury Board to represent it before the Public Service Staff Relations Board in a wide variety of labour disputes. A great part of her expertise in this area came from being assigned to disputes involving various unions acting as bargaining agents of employees of the Post Office Department.

Staff of the Board and budget

Apart from its adjudicative function, the Board's operations may be broadly divided into the following

areas: a) Administration, b) Operations, c) Legal Services.

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by the Governor General in Council, the administrative field and support staff are civil service appointees.

At the end of this fiscal year, the Board employed a total of 99 persons, including the Members of the Board, 73 at its headquarters in Ottawa and 26 in the regions.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for the general administrative services of the Board. This includes the coordination of resources and expenditures, travel arrangements and the provision of suitable public hearing rooms across Canada. The branch has units responsible for accounting, purchasing, word processing, office equipment and provides library as well as publications and information services.

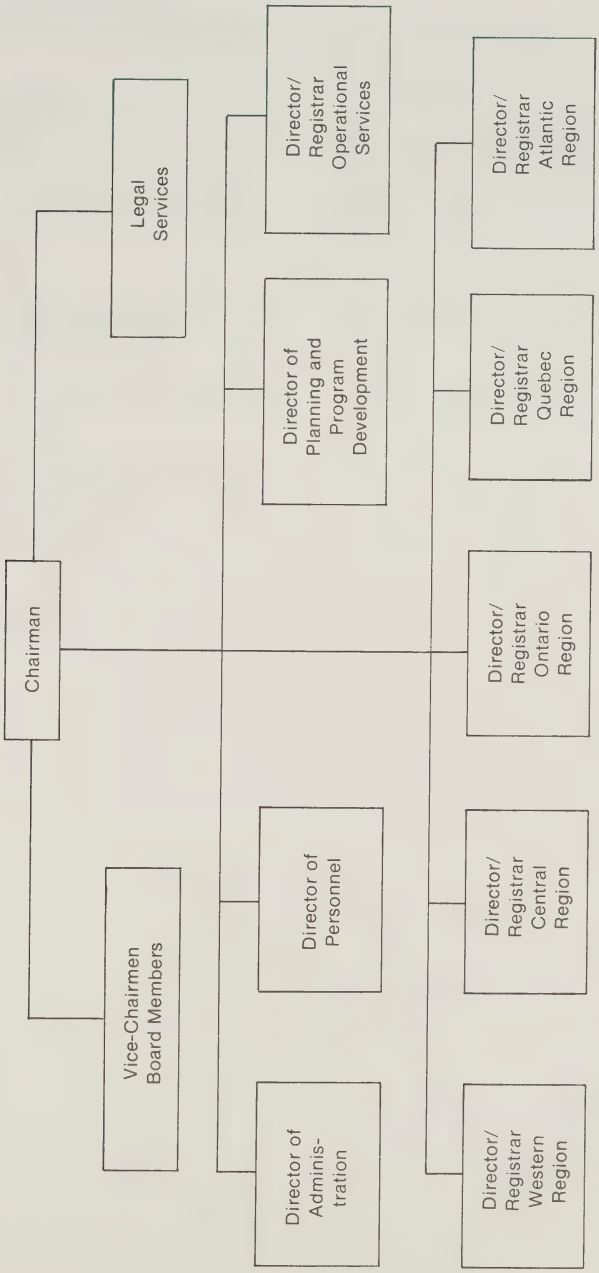
b) Operations

The Operations Branch undertakes investigation of applications and complaints through labour relations officers located in Ottawa and in five regional offices (Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver). These officers also have a role in the mediation of complaints and illegal strikes and lockouts. The settlement of these disputes eliminates the need and costs of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. It was recognized at the outset that more efficiency and responsiveness to the public could be attained if it were possible to delegate to the regions many responsibilities formerly available to clients through the Board's headquarters in Ottawa. Starting in 1975, with a pilot project in the Vancouver regional office, parties were able to file all applications and other submissions in the region and to receive increased service on a variety of matters on a local basis from that office. Later extended to the Montreal and Toronto offices, the final phase of delegation to Winnipeg and Halifax was accomplished in 1983.

c) Legal services

This unit is composed of a Senior Legal Advisor, one Legal Assistant and support staff. Law students are employed to assist with research during the summer months. Outside counsel is engaged to represent the Board before the Federal and Supreme Courts of Canada as well as before provincial courts.

Organization Chart



Board publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions Information ("di")**: published quarterly, di is a bilingual publication containing all Reasons for Decisions issued by the Board as well as summaries of applications and complaints disposed of by the Board over a given period, decision headnotes and statistical tables;

- **The Role of the Canada Labour Relations Board**: this booklet describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages; and

- **Your Rights Under the Code**: this booklet describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages.

All of the Board's publications may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1985

(With comparative figures for the year ended March 31, 1984)

	1985	1984
Salary and wages	$3,642,307	$3,481,672
Accommodation	1,229,000	632,000
Employee benefits	641,000	569,900
Travel and relocation	444,808	390,803
Audio, recording and simultaneous translation services	95,771	131,696
Communications	136,217	136,624
Reproduction and other printing	75,576	86,263
Publication of DI, annual report, etc., including printing	64,758	69,073
Other professional and special services	181,582	109,742
Materials and supplies	42,558	57,453
Purchase of books, catalogues and subscriptions	42,186	45,704
Acquisition of machinery, equipment and furniture	34,499	35,331
Rental of office machinery and equipment	66,282	19,133
Postage, freight, express and cartage	56,414	56,309
Legal services	168,603	259,438
Rental of hearing rooms	46,628	63,529
Advertising	1,798	7,538
Miscellaneous	36,123	28,888
Total Expenditures	$7,006,110	$6,181,096

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$5,116,110	$4,960,096
Employee Benefits	563,000	512,000
Government departments which provided services without charge	1,327,000	709,000
	$7,006,110	$6,181,096

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Chairman

The Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations)

Following the recommendations of the Woods Task Force (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), Part V of the Canada Labour Code was repealed and reenacted by Chapter 18 of the Statutes of 1972.

The Canada Labour Relations Board was reconstituted as an autonomous non-representational Board reporting directly to Parliament through the Minister of Labour.

Prior to these amendments, Part V of the Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. The new Part V provided for additional duties and functions of the Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units.

The new Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the provision for the expansion of the Board by up to three additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit at the date of the application for certification or such other date which the Board considered appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- the settlement by the Board, on referral from the Minister of Labour, of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employer's organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with illegal strikes or lockouts was broadened. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

Finally, a new jurisdiction radically different from existing ones, was that granted to the Board under Part IV of the Code concerning dangerous or unsafe working conditions: the review of a safety officer's decision that a machine or place does not constitute a danger and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

In the year under review, Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act, was proclaimed in force effective July 18, 1984.

The amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, whether or not the employees are union members;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and
- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change, with the names of employees likely to be affected. Finally, the Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code is now permitted, and any Board Member can dispose of an uncontested application or matter referred to the Board.

Caseload

In 1984-85, the Board received a total of 779 applications and complaints, a slight increase over the number received in the previous year and a new record for the number of new cases in a year.

Applications for certification and review, and complaints of unfair labour practice represent the majority of the Board's new caseload, comprising 80% in the year under review.

Applications for certification filed by trade unions increased by 21% over the previous year, continuing an upward trend in new certification cases begun in 1983-84. On the other hand, complaints of unfair labour practice declined by 4%, and the number of applications for review, the majority of which involved amendments to existing bargaining units, declined by 25%.

Fifty percent of the Board's new work arose in the road transport (34%) and air transport (16%) industries.

The year 1984-85 saw a shift in the geographical origins of new cases away from the Pacific and Atlantic regions toward Central Canada. Quebec showed the sharpest increase in the number of new applications, its caseload rising by 60 cases.

In addition to the new cases which were received in 1984-85, 322 were carried over from the previous year, making a total caseload before the Board of 1,111. The Board disposed of 716 cases during the year, leaving 385 pending in various stages of investigation, mediation, hearing and deliberation at the end of the year. The overall time taken to process cases from date of filing to date of decision increased in 1984-85 by ten days.

The Board conducted hearings in 209 cases during 1984-85, more than in any other year. These hearings consumed a total of 226 hearing days. In the previous year, the Board heard 167 cases involving 256 hearing days. In 1984-85, the Board conducted more hearings, but they were of shorter duration. Hearings were conducted in seven provinces and in the Yukon during the year, in communities ranging from Halifax, N.S., to Prince Rupert, B.C., and to Whitehorse, Yukon.

Hearings were required in connection with 25% of decisions released during the year, up from 20% in the previous year.

The Board published Reasons for Decision in connection with 51 cases.

Decisions of the Board are reviewable in the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. In 1984-85, 31 decisions of the Board, or just over 4%, were referred to the Federal Court of Appeal under that provision. The percentage of cases in review was the same as in the previous year.

Twenty-eight reviews of Board decisions were disposed of by the Federal Court of Appeal in 1984-85. Two were granted, two were dismissed in part, eight were dismissed outright, and 15 were withdrawn. The Supreme Court of British Columbia made two decisions in connection with Board matters, and the Supreme Court of Canada reserved judgment in two cases.

Details of these review cases may be found at page 45 under the heading "Judicial Review and Related Proceedings".

Certifications

The number of new applications for certification received by the Board in 1984-85 increased by 21.5% to 226, continuing the trend of the previous year during which applications for certification had increased by 39%. Applications for certification comprised 29% of all applications received in the current year.

The Board dealt with 191 applications during the year, and granted 115 certification orders affecting 6,865 employees. Ninety percent of the certifications granted were for bargaining units of less than 100 employees, the median size being 19 employees. The Board conducted hearings in 33 cases, up from 15 in the previous year. Labour relations officers conducted 21 representation votes to ascertain the wishes of employees in connection with these cases.

Review applications

The number of applications for review of Board decisions received during the year declined by 25% from the previous year, to 107. The Board dealt with 125 review applications, a decrease of 8% from the previous year.

Applications for review of Board orders or decisions are filed by parties or initiated by the Board for a variety of reasons and purposes. Consistent with experience in the past, the largest proportion of review

cases dealt with during the year, 40%, involved amendments to the description of existing bargaining units, thereby extending bargaining rights to new employees. A further 26% involved reconsideration of previous Board decisions at the request of parties or on the Board's own initiative. Changes to the names of parties on certification orders accounted for a further 18% of review applications dealt with during the year.

The Board conducted hearings in connection with 24% of review applications it dealt with during 1984-85, a sharp increase from 7% in the previous year. Review applications comprised 12% of all cases heard during the year.

Complaints

The Board received 295 complaints during the year, a decrease of 4% from the previous year. One hundred and seventy-nine (61%) complaints were directed against employers, while 116 (30%) were directed against trade unions.

The Board made determinations in 257 complaints during the year, compared with 282 in the previous year. One hundred and eight complaints were the subject of public hearings.

The Board's labour relations officers play a role in assisting parties to settle a complaint informally. During 1984-85, 67% of complaints of unfair labour practice were settled or withdrawn following the involvement of one of the Board's officers. As a result, it was not necessary for the Board to conduct hearings and adjudicate in these complaints.

Duty of fair representation complaints comprised one third of all complaints received during the year, a slight increase over the previous year. The proportion of duty of fair representation complaints settled or withdrawn following the involvement of a labour relations officer increased sharply to 60%, up from 40% in 1983-84.

Overall, complaints of unfair labour practice comprise 38% of all applications received, 36% of all cases disposed of and 52% of all cases in which public hearings were conducted.

Of those complaints dealt with during the year, 65% were against employers, and 35% against trade unions.

Only 5% of complainants were successful.

Revocation of bargaining rights

The Board received 40 applications for revocation of bargaining rights, compared with 26 in 1983-84, more than any year except 1981-82.

Of 33 applications disposed of, 20 were granted, nine were rejected and four were withdrawn. Fifteen votes were conducted among employees affected by applications for revocation, but no hearings were held.

Unlawful strikes and lockouts

The Board received 10 unlawful strike and lockout applications during the year, down from 18 in the previous year, and the smallest total since 1977-78.

The Board disposed of nine such applications, eight involving alleged unlawful strike activity, and one involving an alleged unlawful lockout. Five applications were granted, two were rejected, and two were settled or withdrawn. The Board conducted nine hearings in connection with these cases.

While the volume of unlawful strike and lockout applications is small, the need to deal with them on a expedited basis, regardless of their geographical origin, and the high incidence of hearings associated with these cases, combine to tax the Board's resources far out of proportion to the number of actual cases.

Sale of business

The Board received 23 new applications relating to the determination of bargaining rights following a sale of business during the year, compared to 25 received during the previous year.

The Board dealt with 20 such cases during the year, 11 were granted, five were rejected, and four were withdrawn.

Hearings were conducted in connection with eight cases.

Declaration of single employer

These applications arise where it is alleged that two or more employers exercise common control over employees.

The Board received 20 such applications during 1983-84, the same number as in the previous year.

The Board dealt with 22 common employer applications, ten were granted, nine were rejected, and three were withdrawn.

Hearings were held in connection with ten cases.

Technological change

The Board received seven technological change applications during the year, more than in any other year. The Board had received only 15 such applications in the previous 11 years.

The Board granted one application, rejected one. Three were withdrawn.

One hearing was conducted.

Safety of employees

Ten applications involving the safety of employees were received during the year, one less than in the previous year.

The Board disposed of 11 safety matters during the year. Five were granted, two were rejected, and four were withdrawn.

Eight hearings were held.

Miscellaneous

Of the remaining cases dealt with by the Board, 13 were requests by employers to implement changes to terms and conditions of employment while applications for certification were pending, two were applications for an order that a bargaining agent is not entitled to represent a bargaining unit, two involved successor rights of trade unions, and 11 concerned the determination of the existence of a collective agreement. Other miscellaneous applications include one for the settlement of the terms of a first collective agreement, one respecting exemption from payment of union dues on religious grounds, four for consent to institute a prosecution, eight for consent to file Board Orders in the Federal Court of Canada for enforcement, and one matter was referred to the Board by the Minister of Labour.

Air transportation

This category includes aircraft pilots and flight attendants, passenger service agents, maintenance and ground workers, and others who are involved in the operation of airlines and supporting services.

For the second year in a row, the number of new cases arising from this industry increased sharply, to a total of 128, or 16% of all new cases received by the Board in the year under review. As in the previous two years, the largest volume of new cases continued to be complaints of unfair labour practice, up by 16% over the previous year to a total of 64, or 50% of the industry caseload for 1984-85.

The Board disposed of 120 applications in the industry in 1984-85. Seventeen new certification applications were granted, three were rejected and one was withdrawn. Of 63 complaints disposed of by the Board, 41 or 65% were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Four complaints were granted with appropriate remedies, and 18 were rejected. Hearings were conducted in connection with 33, or 52% of complaints in the industry. Fifty-one complaints in the industry disposed of during 1984-85 were against employers (81%) while 12 were against trade unions. Four unlawful strike/lockout applications were dealt with in 1984-85, all of which required hearings; two such applications were granted.

Banking

The number of applications received by the Board rose to 53 during 1984-85, an increase of 39%. Seventeen applications for certification, almost double the previous year's total, 14 applications for revocation and 14 complaints of unfair labour practice were received.

The Board disposed of 47 applications during the year. The Board granted 14 applications for certification, seven applications for review and seven applications for revocation. Eleven complaints of unfair labour practice were dealt with, and violations of the Code were found in four cases, two against employers and two against trade unions. Six complaints were withdrawn or settled with the assistance of the Board's labour relations officers.

Much of the new certification work arose in the Toronto area.

Broadcasting

The radio, television and cablevision sectors are reported under this industry heading.

The number of new applications increased significantly during the year to a total of 59, an increase of 37%. The largest increase was in the number of new applications for certification which increased by 50% to a total of 15.

Forty-seven applications were dealt with by the Board during 1984-85. Twelve new certifications were granted, as were nine applications for review. Five of the six unfair labour practice complaints disposed of were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer.

Communications

This industry heading includes certain telephone and telegraph companies, and overseas cable operations.

Never very high, the caseload in this industry declined somewhat during 1984-85. Fifteen new applications were received, and 18 were disposed of.

Complaints of unfair labour practice continue to comprise a significant portion of the caseload, as has been the case in previous years. Six complaints were disposed of during the year; two were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer and four were rejected by the Board, no violations having been found. One unlawful strike/lockout application was granted.

Crown corporations

The number of new applications received by the Board was significantly lower than in the previous two years. The total number of new applications received was 36, compared with 56 in the previous year and 47 in 1982-83.

The Board disposed of 38 matters affecting Crown Corporations including three applications for certification, 14 applications for review and three complaints of unfair labour practice. Sixteen of the 38 matters dealt with involved the Canada Post Corporation.

Feed and grain

Only 13 new applications affecting this industry were received in the year, down from 21 in the previous year. While last year's total had included seven unlawful strike applications, no such applications were received in 1984-85.

Ten applications were disposed of during the year, one of which involved a technological change case at a newly opened state of the art grain elevator in the Port of Prince Rupert, B.C. A hearing was conducted at Prince Rupert in connection with this case.

Longshoring

Twenty-nine applications were received during 1984-85 and 28 were disposed of, these totals being slightly lower than the previous year.

Included in the cases disposed of were six applications for certification, seven applications for review, and 13 complaints of unfair labour practice.

Railways

A total of 64 applications was received in 1984-85, comparable to the number received in the previous two years. There was a sharp increase in the number of applications for certification, 18 compared to two in the previous year, arising from the breaking of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers bargaining unit. Fifteen new applications for certification resulted.

The Board disposed of 45 matters during the year in the industry. It granted two applications for certification. Four applications for review were granted and six were rejected. The Board also disposed of a total of 26 complaints of unfair labour practice, 24 against trade unions, and two against employers. Seven hearings were conducted in connection with these complaints. One violation of the Code was found, three complaints were rejected and 22 were withdrawn or settled with the assistance of a Labour Relations Officer. One unlawful strike application was granted and one was rejected. Hearings were required in both cases.

Road transportation

This industry traditionally produces the largest proportion of the Board's overall caseload, and 1984-85 was no exception. A total of 266 new applications and complaints were filed during the year, representing 34% of all new applications received, an increase of 12% over the previous year. Increases in all categories were recorded, notably in applications for certification, which increased significantly for the second year in a row. The number of new applications for certification in the industry has nearly doubled since 1982-83.

During the year, the Board disposed of 235 cases in the road transportation industry and granted 37 new certifications. Five applications for certification were rejected, and 16 were withdrawn. Three hearings were required, and eight representation votes were conducted to ascertain the wishes of employees. The Board also granted 24 applications for review, rejected five, while three were withdrawn.

The Board also dealt with 99 complaints of unfair labour practices in this industry during the year. Of 78 complaints filed against employers, four were granted, 16 were rejected, and 58 (74%) were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Twenty complaints against employers required public hearings.

In 21 complaints directed against trade unions, no violations of the Code were found. Twelve complaints were rejected and nine were withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Twelve hearings were required.

For the second year in a row, there were no unlawful strike or lockout applications in the industry.

Shipping

The number of applications for certification received in this industry continued to rise, from ten in 1982-83, to 22 in 1983-84 to 35 in the current year.

The Board disposed of a total of 44 applications in the industry during the year, including 25 applications for certification. Of the 25 applications for certification dealt with, only four were successful, eight were rejected and 13 were withdrawn. No hearings were held in conjunction with these applications.

Ten applications for review were dealt with in the industry. Four were granted, five were rejected and one was withdrawn. Two hearings were held.

A total of seven complaints were dealt with, three against employers and four against trade unions. None was successful.

Northern Canada

Unlike the situation in the provinces, the Board has jurisdiction over all industries in the Yukon Territory and the Northwest Territories. The mining, construction, municipal administration, hospitality and road and waterborne transportation industries have traditionally provided the bulk of the Board's northern caseload. Hard hit by the recession, the Yukon caseload has been limited in recent years, and the focus of the Board's activities has shifted to the Northwest Territories.

The Board received only 26 applications during 1984-85, compared with 58 in the previous year and 39 in 1982-83. On the other hand, 49 applications were disposed of, most being certification and review cases which had been carried over from the previous year. A large proportion of the caseload disposed of involved a "one time" restructuring of bargaining units in the construction industry in the Northwest Territories in the context of a refinery expansion and pipeline project in the Norman Wells area, and is not indicative of a continuing source of caseload in northern Canada.

One hearing concerning nine review cases in the construction industry in the Northwest Territories was conducted.

Miscellaneous

The Board dealt with 18 matters in this category during 1984-85.

Eleven of the cases involved employees of Indian Bands and included two applications for certification (both granted), one application for review, two applications for revocation, four complaints of unfair labour practice, one request for settlement of a first collective agreement and one request for filing of a Board Order in the Federal Court of Canada.

The Board also dealt with applications involving the uranium mining, pipeline construction and fishing industries, and one matter concerned an international bridge.

Non Federal

Thirteen cases were found to be outside the jurisdiction of the Board and the applications were rejected. These cases included 11 applications for certification and two complaints of unfair labour practice. Three hearings were conducted in connection with these matters.

Statistical summaries

The charts which appear in the following pages provide additional detail about the Board's caseload and activities in 1984-85.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1984-85

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	13	38	20	10	26	107
Certification	24	83	63	24	32	226
Declaration of Single Employer	4	4	6	3	3	20
Revocation	4	15	10	7	6	42
Successor Rights	—	1	1	1	—	3
Sale of Business	3	8	5	3	4	23
Whether Employee covered by collective agreement	—	3	3	—	5	11
Technological Change	3	1	1	1	1	7
Illegal Work Stoppage	—	3	3	—	4	10
Unfair Practice Complaint	25	154	66	27	23	295
Safety	—	4	6	—	—	10
Miscellaneous	4	6	6	7	2	25
Total	80	320	190	83	106	779

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1984-85

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	9	42	25	9	40	125
Certification	23	55	48	20	45	191
Declaration of Single Employer	6	4	7	2	3	22
Revocation	5	12	5	5	6	33
Successor Rights	—	1	1	—	—	2
Sale of Business	6	5	3	2	4	20
Whether Employee covered by collective agreement	—	2	5	—	4	11
Technological Change	2	1	1	—	1	5
Illegal Work Stoppage	1	2	2	—	4	9
Unfair Practice	43	95	58	31	30	257
Safety	—	6	5	—	—	11
Miscellaneous	6	8	8	7	1	30
Total	101	233	168	76	138	716

Table 3

Nature of Cases Received by Industry in 1984-85

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	12	4	64	3	25	128
Banks	7	6	14	14	—	2	53
Broadcasting	15	13	3	15	3	10	59
Communications	2	2	—	5	1	5	15
Feed & Grain	3	1	—	5	—	4	13
Longshoring	11	5	—	11	—	2	29
Railways	18	6	4	28	2	6	64
Road Transport	69	31	11	121	1	33	266
Shipping	35	7	—	8	—	2	52
North Territories	14	5	1	—	—	6	26
Crown Corp.	2	17	—	13	—	4	36
Miscellaneous	11	2	3	9	—	2	27
Non Federal	9	—	—	2	—	—	11
Total	226	107	40	295	10	101	779

* Unfair Labour Practice

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry in 1984-85

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	10	4	63	4	19	120
Banks	15	7	12	11	—	2	47
Broadcasting	16	14	4	6	2	9	51
Communications	2	3	—	6	1	6	18
Feed & Grain	2	2	—	2	—	4	10
Longshoring	6	7	—	13	—	2	28
Railways	2	10	—	26	2	5	45
Road Transport	58	32	9	99	—	37	235
Shipping	25	10	—	7	—	2	44
North Territories	25	14	1	4	—	5	49
Crown Corp.	3	14	—	13	—	8	38
Miscellaneous	6	2	3	5	—	2	18
Non Federal	11	—	—	2	—	—	13
Total	191	125	33	257	9	101	716

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1984-85

Number of Employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	40	34.8	34.8
11/20	20	17.4	52.2
21/30	13	11.3	63.5
31/40	8	7.0	70.5
41/50	8	7.0	77.5
51/60	6	5.2	82.7
61/70	0	0.0	82.7
71/100	9	7.8	90.5
101/130	2	1.7	92.2
131/160	2	1.7	93.9
161/190	0	0.0	93.9
191 and over	7	6.1	100.0
Total	115	100.0	

Total number of employees affected: 6,865
Median size of units is 19 employees
Average size of units is 51 employees

Tables

Table 6

Certification Applications Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	With-drawn	Total Number of Deci-sions	Heard	Votes Held
Air Transport	17	3	—	20	3	3
Banks	14	1	—	15	—	1
Broadcasting	12	2	2	16	1	2
Communications	—	2	—	2	—	—
Feed & Grain	1	—	1	2	—	—
Longshoring	1	5	—	6	3	1
Railways	2	—	—	2	—	—
Road Transport	37	5	16	58	3	8
Shipping	4	8	13	25	—	2
North Territories	22	2	1	25	—	4
Crown Corp.	2	—	1	3	—	—
Miscellaneous	3	—	3	6	—	—
Non Federal	—	8	3	11	2	—
Total	115	36	40	191	12	21

Table 7

Review Applications Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	With-drawn	Total Number of Deci-sions	Heard	Votes Held
Air Transport	5	4	1	10	2	—
Banks	7	—	—	7	—	—
Broadcasting	9	2	3	14	3	1
Communications	—	3	—	3	2	—
Feed Grain	1	1	—	2	1	—
Longshoring	2	4	1	7	3	—
Railways	4	6	—	10	3	—
Road Transport	24	5	3	32	3	2
Shipping	4	5	1	10	2	—
North Territories	12	2	—	14	9	—
Crown Corp.	9	4	1	14	1	—
Miscellaneous	1	1	—	2	1	—
Non Federal	—	—	—	—	—	—
Total	78	37	10	125	30	3

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	4	11	36	51	29
Banks	2	1	6	9	3
Broadcasting	—	—	5	5	—
Communications	—	1	—	1	—
Feed & Grain	—	—	1	1	—
Longshoring	—	2	5	7	2
Railways	—	—	2	2	1
Road Transport	4	16	58	78	20
Shipping	—	1	2	3	—
North Territories	—	1	1	2	2
Crown Corp.	—	3	—	3	3
Miscellaneous	1	—	3	4	3
Non Federal	—	1	—	1	—
Total	11	37	119	167	63

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn / Settled	Total	Heard
Air Transport	—	7	5	12	4
Banks	2	—	—	2	2
Broadcasting	—	1	—	1	—
Communications	—	3	2	5	—
Feed & Grain	—	—	1	1	—
Longshoring	—	1	5	6	2
Railways	1	3	20	24	6
Road Transport	—	12	9	21	12
Shipping	—	1	3	4	—
North Territories	—	2	—	2	2
Crown Corp.	—	2	8	10	4
Miscellaneous	—	1	—	1	—
Non Federal	—	1	—	1	1
Total	3	34	53	90	33

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1984-85

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	1	1	4	4
Banks	—	—	—	—	—
Broadcasting	1	—	1	2	1
Communications	1	—	—	1	1
Feed & Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	—	—	—	—	—
Railways	1	1	—	2	2
Road Transport	—	—	—	—	—
Shipping	—	—	—	—	—
North Territories	—	—	—	—	—
Crown Corp.	—	—	—	—	—
Miscellaneous	—	—	—	—	—
Non Federal	—	—	—	—	—
Total	5	2	2	9	8

Table 11

Number of Cases Heard by Type of Case* in 1984-85

Type of Case	No. of Cases Heard
Review	26
Certification	33
Declaration of Single Employer	10
Revocation	1
Sale of Business	8
Whether Employee Covered by Collective Agreement	2
Technological Change	1
Imposition of First Collective Agreement	1
Illegal Work Stoppage	8
Complaint of Unfair Labour Practice	108
Consent to Prosecute	2
Filing of Board Order in Federal Court	1
Safety	8
Total	209

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing

Table 12

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1984-85

Region	No. of Hearing Days
Atlantic	9
Quebec	63
Ontario	103
Pacific	51
Total	226

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1984-85

Type of Case	Carried Over from 1983-84	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1985-86
Review	60	107	78	37	10	125	42
Certification	76	226	115	36	40	191	111
Declaration of Single Employer	11	20	10	9	3	22	9
Revocation	5	42	20	10	5	35	12
Successor Rights	—	3	2	—	—	2	1
Sale of Business	9	23	11	5	4	20	12
Whether Employee Covered by Collective Agreement	7	11	1	8	2	11	7
Technological change	1	7	1	1	3	5	3
Illegal Work Stoppage	2	10	5	2	2	10	3
Unfair Practice	138	295	14	71	172	257	176
Safety	4	10	5	2	4	11	3
Miscellaneous	9	25	11	8	9	28	6
Total	322	779	273	189	254	716	385

The Canada Labour Relations Board releases decisions in two forms: published Reasons for Decision and letters. Letter-decisions are used when the Board considers the matter to be of real interest only to the parties involved. That is true of the majority of cases. Reasons for Decision are used when the Board considers the matter to be of general interest to the labour relations community. In Reasons for Decision, the Board articulates its policy approaches and its interpretation of various provisions of the Canada Labour Code. Reasons for Decision are published in both official languages in the Board's own publication, Decisions/Information, cited as di. Some of these decisions are also published in report series which cover Canadian labour cases from all jurisdictions, i.e., the CCH Canadian Labour Law Reporter, cited as CLLC, and the Canadian Labour Relations Boards Reports (New Series), cited as CLRBR (NS). During 1984-85, the Board issued 50 Reasons for Decision.

Employer unfair labour practices

Nine of the Reasons for Decision concerned allegations that employers had committed unfair labour practices.

Three of the employer unfair labour practice decisions concerned layoffs or dismissals. In one decision, the Board found that the termination (layoff) of certain employees was designed to eliminate the possibility of a union becoming organized and was therefore contrary to subparagraph 184(3)(a)(i) of the Code. It found a further violation of the Code in the dismissal of one employee, because his union activity was found to be a motive for the dismissal.[1] The Board ordered the company to withdraw the termination notice as well as to reinstate and compensate the dismissed employee.

In another decision, complaints regarding dismissals were not upheld as the Board found that the measures taken in respect of the complainants resulted from the implementation of a reorganization by the Canada Post Corporation.[2]

In the last case, the Board upheld four unfair labour practice complaints concerning dismissals. The Board had no difficulty in finding that the proximate cause of the dismissals was union activities.[3]

Three complaints involved allegations of employer interference in a trade union. One such unfair labour practice complaint concerned an allegation that the employer had contravened paragraph 184(1)(a) by contracting out part of its operations to another company. The Board decided that the contracting out did not constitute a contravention.[4] The Board was of the view that the decision to contract out was based solely on economic considerations and was taken without anti-union animus.

In one case involving the **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission**,[5] the union complained that the employer had prohibited employees from soliciting union membership on company premises during non working hours and had prevented the wearing of union badges on their uniforms. The Board found that the Commission's actions were not based on a compelling or justifiable business rationale. It therefore decided that there had been a contravention of paragraph 184(1)(a). The Board also reviewed the jurisprudence relating to the employer prohibition of employee solicitation on the employer's premises during non working hours as well as the employer's right to restrict the wearing of trade union insignia.

The third unfair labour practice complaint under paragraph 184(1)(a) concerned certain changes effected during a collective bargaining period.[6] Subsequent to CP Air's changes in crew complement and passenger services, the union complained that the changes constituted employer interference in a trade union. The Board found no interference within the meaning of paragraph 184(1)(a) since the collective agreement authorized CP Air to operate with the altered crew complements. Therefore, CP Air possessed the requisite consent for the effective changes.

In the **Canadian Imperial Bank of Commerce** decision,[7] the Board found that the bank had committed unfair labour practices by removing union literature placed on the chairs and desks of employees as well as by posting notices to the attention of employees indicating that solicitation was prohibited on bank premises. On the other hand, the Board found no violation in the bank refusing to deliver union mail to employees and in taking down union literature posted on its premises. In discussing remedies, the Board stated that the appropriate remedy must be tailored to the circumstances of each case and must be designed to redress any imbalance.

The **National Bank of Canada** case[8] involved a complaint that the employer had violated subsection 184(3) by refusing to hire a person because of union activities. The Board dismissed the complaint as it concluded that the employer had successfully discharged, by a preponderance of evidence, the burden of proof described in subsection 188(3). The Board, in determining not to award costs against the complainant, provided an in-depth review of the jurisprudence and practice relating to its policy of not awarding costs.

In the **Freight Emergency Service Ltd.** case,[9] the Board decided that since the union's applications under the single employer and sale of business provisions did not succeed, it was pointless to pursue the unfair labour practice complaints which were dependent on those other applications.

In another case, an employee filed a complaint that the employer had committed an unfair labour practice in that the collective agreement does not permit arbitration of the merits of a deregistration or termination. The Board found, however, that since de-registration could in fact be arbitrated, the complaint had no basis whatsoever.[10]

In **Okanagan Helicopters Ltd.**, the association had filed a complaint with the Board alleging that the employer's refusal to implement a Rand formula contravened section 184. Although the Board did not have the opportunity to address the merit of the complaint, the majority of the Board did find that the effect of the recently amended section 162(1), which provides a minimum union security, is immediate.[11]

Duty of fair representation

Six of the Reasons for Decision concerned the duty of fair representation imposed on bargaining agents by section 136.1 of the Code.

In five cases, the Board dismissed the complaints. In one case, a complaint was filed against the union for having negotiated a seniority clause allegedly detrimental to the complainant.[12] This complaint was lodged before section 136.1 was amended in July 1984. The next text may mean that the duty of fair representation under section 136.1 no longer applies to collective bargaining. The Board decided that the former text was applicable when circumstances giving rise to a complaint occurred before July 18, 1984. The Board analysed the merits of the case but dismissed the complaint as there were no exceptional circumstances present which would merit its intervention into the free collective bargaining system.

In another complaint,[13] an employee alleged that his union did not deal with him fairly and without discrimination following his termination of employment from CP Air. Dismissal was due to the employee's failure to furnish the employer with medical proof as to the nature of the disability which prevented him from working. The Board dismissed the complaint as it found that no grievance was submitted to the union and that the union had nevertheless done all it could on behalf of the complainant by arranging to have the deadline for submitting his medical certificate changed twice and by arranging a meeting with the company.

In arriving at its decision, the Board applied the doctrine of "clean hands" according to which an individual who claims breach of the duty of fair representation by his union must not, by his own actions, have so prejudiced his case that his union is put in the impossible position of defending him properly.

A third complaint arose when a casual longshoreman was deregistered or terminated.[14] He complained that the collective agreement, by establishing the deregistration procedure for casual longshoremen who are not permitted to be union members, "allows distinguishing among classes of employees because they are not union members" and thereby fails to comply with section 136.1. The Board found that the granting of preference to union members in a collective agreement is not **per se** outside the letter and spirit of section 136.1. The Board concluded that the union had fully considered the complainant's grievance within the requirements of the Code and dismissed the complaint.

One complaint centered on the quality of the union's representation throughout the grievance process, including arbitration.[15] The Board said that section 136.1 ought not to be stretched to accommodate challenges to the quality or level of expertise in a union's representation of a person in arbitration when it is clear that nothing improper has taken place. It examined the whole process and concluded that the union had lived up to its obligation under section 136.1.

The **Jean-Paul Roy** decision[16] concerned an application for reconsideration of the Board's previously ordered remedy for a breach of the duty of fair representation. Pursuant to a complaint lodged by an employee for a breach of duty of fair representation, the Board had ordered that a grievance be submitted to arbitration and that any compensation up to the time of its decision should be borne by the union. The union alleged that the Board had made a fundamental error in labour relations policy in requiring the union alone to bear the compensation. The application was submitted twenty-two months after the Board's initial order. The Board held that the application was not made within a reasonable period and was therefore dismissed.

The Board has consistently made it clear that time is of the essence when applications for reconsideration are involved. The Board earlier stated that an interval of more than two months was clearly untimely. The Board

declared that, only in very extraordinary circumstances, would it entertain a review application almost two years after the fact, as was the case with the present application. It was reiterated that the filing of an application for judicial review has no legal effect on a Board order or decision nor does it excuse the untimeliness of a late reconsideration application. The circumstances of this case did not warrant the Board's departure from its time limit rule of approximately three weeks from receipt of the Board's decision. Another factor which contributed to the Board's decision not to exercise its discretion to allow such an untimely application concerned the applicant's lack of "clean hands" and credibility because the applicant had ignored, for twenty months, the Board's other order to refer the grievance to arbitration.

Even though the timeliness issue did not require that the Board deal with the merits of the application, reasons were offered why it would have been dismissed. The union argued that it is unfair that it be held responsible for the employer's fault in dismissing an employee without just cause. The union relied on the employer's testimony that the employee would have been reinstated if the union had taken up the issue with the employer. The Board rejected this argument by reasoning that the union's failure to represent the employee superseded the employer's dismissal with respect to liability for compensation. Lastly, the Board declined jurisdiction to comment upon the validity of the reference to arbitration, the appointment of the arbitrator, or the union's role in the arbitration proceeding.

In the one decision where the Board granted the complaint,[17] an employee was fired on the grounds that he did not have the required qualifications. The complainant had been fired for a different reason one year before. In upholding the complaint, the Board ruled that the duty of fair representation also applies to an employee's second firing. The Board found that the union did not investigate the facts of the second firing thoroughly and prejudged the complainant's case as being hopeless. The remedy ordered was originally only against the union directly involved, but the Board itself recognized a problem in that this union was a member of a council of trade unions, the latter being the bargaining agent. The Board initiated a review of its earlier decision, and amended the order to make the union and the council jointly and severally liable to pay compensation to the complainant.[18]

Union unfair labour practices

With regard to prohibitions relating to trade unions, the Board dealt with two such complaints. In one case,[19] during the course of its organizing campaign at the employer's premises, union members used a variety of means to attempt to persuade employees to join the union. The Board found that the union violated paragraph 185(d) when it mailed letters to individual employees at work and used the employer's internal mailing system. No violation was held to have been committed when the union, during nonworking hours, left envelopes for employees at work on their desks and chairs.

It was also determined that while paragraph 185(d) of the Code was, **prima facie**, a violation of sections 2(b) and 2(d) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms (freedom of expression and freedom of association), it is not invalid as it was found to be a reasonable limit "prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society" (section 1 of the Charter).

The second complaint concerned the alleged violation of paragraphs 185(f) and (g) where an employee was expelled from the union because he actively participated in an organizing campaign on behalf of a rival trade union. The Board perceived the main issue to be the ability of a union to apply its internal discipline standards to a member who is exercising a right embodied in the Code, i.e., to be represented by a trade union of one's choice. The Board dismissed the complaint and chose not to interfere in what is essentially an internal union matter. It found that the employee's expulsion did not infringe on his rights under section 110 of the Code. The Board stated that when an employee exercises his right to join a union of his choice, he also subjects himself to the precepts of the union's constitution. In so doing, he is bound by the discipline standards of the constitution as long as there is no evidence that such employee has been singled out for special treatment.[20]

Unlawful strikes

Two of the Reasons for Decision involved applications by employers alleging that employees were engaged in an unlawful strike.

In the first decision, the employer asked the Board for a declaration that there had been an unlawful strike and to issue an order prohibiting any unlawful strike in the future. The facts revealed that there had been a work stoppage in which locomotive engineers and train agents all claimed illness; however, the situation had since returned to normal. The Board concluded that the collective claim of illness amounted to an unlawful strike under the Code, but did not issue a formal order

as the strike was over.[21] The Board ordered the employer and unions to post its Reasons for Decision in order to inform the employees.

The second decision concerned an application alleging that the union had declared or authorized an unlawful strike and that certain employees were participating in it by refusing to work overtime or to accept acting supervisory assignments. The Board concluded that this conduct constituted an unlawful strike contrary to section 180 of the Code.[22] The order required the union to revoke its authorization of the unlawful strike and required its members to refrain from participating in the unlawful activities.

The Board's general policy regarding section 182 is that, whenever, at the time of hearing, the unlawful stoppage of work has ceased, the Board does not issue an order. In the present case, the overtime ban had been lifted on the first day of the hearing and the employees' refusals to accept acting assignments were clearly thought by the union to be legal under the Code. Despite these factors, the Board nonetheless decided to issue an order for two reasons. First, the Board decided that an order would foster some semblance of order through the predictably difficult upcoming sessions of collective bargaining. Second, the Board issued the order so as to warn others who may be in similar bargaining positions and who use overtime bans as a bargaining tool.

Certification and related matters

Sixteen Reasons for Decision concerned certification and related matters. In half of these decisions, the principal issue concerned the determination of appropriate bargaining units.

In one decision pursuant to a review application, the Board initiated **proprio motu** (on its own motion) a review of a union's certificate following the fragmentation of the unit. The union then sought to have a group of supervisors included in its unit of technicians. The employer countered that these supervisors are not employees within the meaning of the Code. Upon considering the evidence, the Board determined that the supervisors in question were employees under the Code but concluded that it would be inappropriate to include them in the same unit of employees that they supervise.[23]

Two review applications were precipitated by corporate re-organizations. In **Canadian Pacific Limited**,[24] after the merger of its signal and communications departments, the Board decided that the merging technologies and integrated organizational structures called for a single bargaining unit. The Board also found that its decision did not infringe on the employees' freedom of association as entrenched in subsection 110(1) of the Code and as guaranteed by the Charter.

The other case involved the Canadian National Railway Company. Organizational changes prompted a review application which would have the effect of merging the applicant union's unit with a smaller unit. The Board found that circumstances surrounding both bargaining units had changed significantly and that it was now appropriate to include some employees in the larger unit. The Board did not order a representation vote in this case because of the disparity in the size of the small groups being merged into much larger units.[25]

In the **Pacific Western Airlines Ltd.** decision,[26] the Board explained its policy regarding casual employees and the appropriateness of including them in a bargaining unit along with regular employees. In that particular case, the casuals, the majority of whom supported the union, were added to an existing unit. In another case, the Board took the opportunity to review its policy regarding the creation of national versus regional or local bargaining units. In this particular case,[27] the Board held that the facts merited a single national white collar bargaining unit and four regional blue collar units.

The Board was also asked to amend a certification order respecting a school board on an Indian reserve by adding the Chief and Band Council members as the employer. The Board concluded that the Chief and Band Council were **de facto** acting as the employer along with the school board. Accordingly, the Board amended the certification order to add the Chief and/or Band Council as employer.[28] In another case, an application for review was received for the purpose of reformulating in universal terms a certification order that was issued in 1972.[29]

Another case involved bargaining rights in the construction industry in the District of Mackenzie in the Northwest Territories and, more specifically, at Norman Wells.[30] In 1982, when applications for certification began to come in from trade unions seeking bargaining rights or reviews of existing certification orders to include the work at Norman Wells, the Board decided to take the opportunity to expand its policy of standardized craft jurisdictional bargaining units as adopted in **Interior Contracting Company Limited** (1979), 29 di 51; and [1979] 1 Can LRBR 248 (CLRB no. 174), affecting the Yukon Territory to the Northwest Territories.

As a result of jurisdictional differences between some trade unions over work as well as geographic areas, the Board was forced to issue interim certification orders on a project basis to permit collective bargaining to proceed for the project at Norman Wells while retaining jurisdiction to deal with the larger policy question of standardized craft bargaining units on a Territories-wide basis. A public hearing was conducted in July 1984 into those issues.

In December 1983, the Board was asked to reconsider its decision to grant interim project certification orders. The applicant sought Territories-wide certificates for its craft jurisdiction affecting some eight employers involved at the Norman Wells project. The Board concluded that it made good labour relations sense to restrict the certification to the District of Mackenzie and to use the standard Alberta units. It amended the interim certificates granted at Norman Wells to cover the District of Mackenzie.

The last review case concerned an application for amendment of existing Board orders so as to give the applicants geographical certification under section 132 respecting employers engaged in loading and unloading ships at Hamilton and along the Welland Canal. A conventional application for certification was also submitted under section 124 in the event that the Board would dismiss the section 132 application. The Board refused the section 132 certification as there was no evidence of any pressing industrial relations advantage that would accrue.[31] The file covering the alternative application was returned to the Regional Director for further investigation and processing.

Six Reasons for Decision concerned applications for certification. Two of these applications were dismissed for lack of constitutional jurisdiction. The first case concerned an uncontested application covering drivers and garage employees employed by a company engaged in leasing truck drivers and mechanics,[32] and the second case dealt with an application to represent taxi drivers.[33] (See below for details of the constitutional issues).

In the **House of Commons** decision,[34] an application for certification was filed for certain employees of the House. The Board itself raised, as a preliminary issue, the question of whether it had jurisdiction over the House of Commons. After receiving the submissions of the parties in which the union argued that the Board had jurisdiction and the House of Commons and Senate argued to the contrary, the Board found that Parliament was a business within the meaning of the Code. The Board rejected the claim that Parliamentary privilege ousted the Board's jurisdiction and concluded that, apart from crown employees, Part V of the Code covers all employees in federal jurisdiction.

Two certification applications were dismissed as being premature. The first case dealt with a request for geographic certification under section 132 for all employers engaged in longshoring activity at two wharves in New Brunswick.[35] The Board reviewed the situation in the longshoring industry at those New Brunswick locations and compared it with other locations which have been geographically certified and decided that the instant application was premature and should be dismissed. The Board considered, **inter alia**, that only two employers have even an elementary collective bargaining relationship with the applicant union; that there is no history of the employers bargaining together with the union to negotiate a collective agreement; and that the work done by members of the applicant is only a small proportion of the total longshoring work undertaken in the designated geographic area.

The second case involved two successive applications for certification.[36] The employees already were represented by another local certified in 1983, but it had not yet entered into a collective agreement with the employer. The first application was filed before the expiration of the twelve month period provided by paragraph 124(2)(b) and therefore was dismissed as premature. The Board rejected the applicant's request to withdraw the first application by reason of the well-established practice that withdrawal from proceedings before the Board is not automatic. This practice is all the more true with a certification application, since allowing a withdrawal would nullify section 31 of the Board's Regulations which states that, in the case of a refused application, a six month period must elapse before the Board may consider a second application. Therefore, in light of section 31 of the Regulations and the dismissal of the first application, the second application was dismissed.

The Board considered the status of a "council of trade unions" in the **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.** decision.[37] It held that a council of trade unions is not as such automatically a trade union within the meaning of the Code. That status is only bestowed after certification under section 130 and then only for the purposes and scope of that certification. The section 119 route may not be taken as a shortcut by a council of trade unions to obtain trade union status.

Pursuant to an application to amend a previous certification order,[38] incumbents of positions who were to be affected by being included in the amended order opposed the application. The Board considered it would be appropriate to include them in the unit even

though they outnumbered the employees presently in the unit. On verification of the overall support for the union, the Board found that the union no longer enjoyed majority support and therefore dismissed the application for review.

In another case,[39] a complaint was filed alleging the violation of subsection 124(4) which provides for a freeze of conditions following the filing of an application for certification. The changes included the demotion of the complainant and a wage increase given to all employees following the application. The Board decided that the employer's decision was consistent with its former practice, that it was applied in the same manner and that there was an absence of bad faith. Given this "business as before" determination, the complaint was dismissed.

Finally, the Board dealt with an application for revocation of certification filed pursuant to section 137 of the Code.[40] The case raised the question as to whether the Board can allow this type of application when there is only one employee left in the unit. The Board concluded that the employee in a one-person unit can invoke section 137. The Board consequently revoked the respondent's certification.

Safety (Part IV of the Code)

Section 82.1 of the Code gives an employee the right to refuse to work where the employee has reasonable cause to believe imminent danger is involved. Where the right to refuse is exercised, certain procedures must be followed and, if the matter remains unresolved, a safety officer makes a determination as to whether there is imminent danger. If the safety officer decides there is imminent danger, he may give directions to the employer, subject to review by the Canada Labour Relations Board. If the safety officer decides there is no imminent danger, the employee must return to work but can appeal the safety officer's determination to the Board. A single member of the Board can hear such an appeal.

For the first time, the Board reviewed, at an employer's request, a safety officer's finding that a situation constituted a "source of imminent danger".[41] The officer had directed Bell Canada employees to no longer climb, with spurs, a certain type of pole. The officer found that, due to the hardness of these poles, climbing them with spurs constituted a source of imminent danger. The Board decided to confirm the safety officer's ruling.

A second case turned on whether tobacco smoke in the workplace put an employee in imminent danger. The Board confirmed the safety officer's decision that the employee was not in imminent danger.[42] The Board concluded that section 82.1 could not be invoked to have the Board play the role of legislator of significant social change.

The Board heard an application by complainants who alleged that their employer had violated paragraph 97(1)(d) by taking disciplinary measures against them, because they had exercised their right to refuse to work under section 82.1 of the Code. As a result of a bomb threat, the complainants left their work station when the manager refused to have the building searched. The Board upheld the complaint by concluding that the complainants had reasonable grounds to believe there was imminent danger.[43]

Finally, in the **Snively** decision,[44] a truck driver was discharged for refusing to drive a truck which he alleged had faulty brakes. The Board upheld the complaint filed pursuant to section 96.1 when it found the complainant had an abiding concern about his safety. The employer was ordered to reinstate the driver and to compensate him for lost wages and benefits. The Board addressed the reverse onus of proof in subsection 96.2(2) and held that since it did not involve an offence, it is not in violation of section 11(d) of the Charter of Rights which guarantees the presumption of innocence to those charged with an offence.

Sale of business

Seven of the Reasons for Decision concerned successorship applications under section 144 of the Code.

In five cases, the Board concluded that there had been a sale of business. In the first decision,[45] the union sought a section 144 declaration when the employer contracted out its truck wash and tire repair work and facilities to another company. In a companion case, the work and facilities contracted out involved mechanical maintenance of the trucks.[46] The Board found that these transactions each constituted a sale of business and, in so doing, highlighted the difference between subcontracting and contracting out.

In the **Emde Trucking Ltd.** case,[47] the Board declared a sale of business as the purchaser acquired the assets, customers, know-how and employees from the seller. Since the purchaser was viewed as having received a going concern, it was held that the purchaser was bound under the collective agreement and that the applicant union's bargaining agent status survived the sale.

The Board granted the declaration of a sale in **Northern-Loram Joint Venture**,[48] as there had been a direct transfer of employees, equipment, management, personnel, expertise, goodwill, as well as a continuity or nexus between the purchaser and seller. The Board came to the same conclusion in another case,[49] when it found that the transfer of running rights, work, trucks, employees, management and goodwill amounted to a sale of part of a business.

In one of the two cases which were found not to result in a sale of business, the Board took the opportunity to review the inconsistent jurisprudence relating to sale of business under the Code. The panel, in that instance,[50] rejected the view that bargaining rights bestow a proprietary right over the work function performed by employees and a guarantee of permanence to that right regardless of which employees perform the work or how their employer came by the work. The panel further decided that, in their view, successor rights are not intended to apply to subcontracting, loss of business to a competitor, or cases of corporate dissolution.

The last case involved a reconsideration decision by the Board. In a 1983 decision, the Board found that the loss of a contract pursuant to the tendering process constituted a sale of business. On review, a new quorum reheard the facts of the case and found that a loss of such a contract does not result in a sale of business.[51]

Single employer

The Board had to deal with four section 133 applications for declarations of single employer during 1984-85. Two applications were granted and two were refused.

In one decision in which a declaration was granted, the Board stated that the purpose of the declaration should correspond with the purposes of the section, which is to prevent avoidance of obligations under the Code or to minimize the adverse effect of corporate multiplicity on existing bargaining rights. Declarations, therefore, will only be issued to cure some mischief, either real or pending.[52] In the second decision, the section 133 application was not contested and a single employer declaration was issued.[53]

In one of the two single employer applications which were refused, the Board determined that one of the employers was no longer under federal jurisdiction. Accordingly, the Board had no jurisdiction to make a declaration with present or future effect. Without deciding whether it had jurisdiction to make a declaration under section 133 with retrospective effect only, the Board dismissed the application, preferring to deal with the circumstances of the case under the sale of business provisions of the Code.[54]

The Board also dismissed a union's application for a declaration of a single employer in the **Freight Emergency Service Ltd.** case.[55] The Board held that section 133 could not succeed because of the total lack of commonality between the companies in an ownership sense as well as the fact that one of the companies was no longer an employer under the Code when the union brought its application.

Federal versus Provincial constitutional jurisdiction

In five Reasons for Decision, the Board was called upon to determine whether the matter fell within federal or provincial constitutional jurisdiction.

Where the issue is the constitutional jurisdiction of a particular subsidiary operation, the Board applies a threefold test which was enunciated in the **Marathon Realty** case.[56] The questions that must be asked are:

> "First, is there a federal work, undertaking or business involved in the case at all? In most cases this question does not pose a major problem. ...
>
> The second question is, given that there is a federal work, undertaking or business in the picture, is doing the work under question, doing work upon or in connection with the operation of that federal work, undertaking or business? ...
>
> The third question which must be answered in the affirmative is: given that there is a federal work, undertaking or business and that the work in question is work upon or in connection with that federal work, undertaking or business, can the employees in question be characterized as doing that work? This question is required because the nexus in section 108 is also to employees and is primarily concerned with the percentage of time an employee spends doing the work in question. ..."

In two cases the Board, applying these tests, found that employers who had received contracts to do maintenance work on the trucks of an interprovincial trucking company on the premises of that interprovincial trucking company were under federal jurisdiction. In one case,[57] the work involved the washing of trucks (including the interior of refrigerated trucks) and tire repair. In the other case,[58] the work was the mechanical maintenance of the trucks. The Board concluded that maintenance of the core of a federal undertaking brings a business under federal jurisdiction, noting that the absence of any corporate connection to the principal federal undertaking is not determinative - what matters is the functional relationship between the two entities.

In an uncontested application for certification, the Board **proprio motu** invited the applicant to establish the employer's federal character.[59] The Board decided that it lacked jurisdiction to hear the merits of the application because the employer is not a federal undertaking nor does it carry out activities upon or in connection with any federal undertaking. The Board stated that it could only decide whether it has proper jurisdiction on the basis of the evidence adduced. In this case, there was insufficient evidence adduced to show the presence of a federal work, undertaking or business. The company in question supplied drivers and mechanics to manufacturing companies transporting their own merchandise across provincial and national borders.

The Board decided that it did not have the constitutional jurisdiction to deal with a section 161.1 complaint (a union's duty of fair referral) in another case.[60] It was held that there was an absence of any substantial evidence connecting the portion of the union's operations that was the subject of the complaint with any federal work, undertaking or business as contemplated by section 108 of the Code. Despite the fact that the union does dispatch members to federal entities, this was held not to be sufficient to bring the complaint within the Board's jurisdiction as there was nothing to show that the complainant could have been entitled to referral to a federal undertaking.

In another decision,[61] the issue of the Board's jurisdiction was raised during an application for certification to represent certain drivers of the Ottawa Taxi Owners and Brokers Association. The Board reviewed the pertinent jurisprudence wherein it is indicated that the appropriate test to be applied is to determine whether the interprovincial portion of the business conducted by the employer is regular and continuous, even if quantitatively small. If the circumstances of the case meet the test, the business falls under federal jurisdiction. In the instant case, the Board was unable to conclude that the present applications fell under the Board's jurisdictional purview.

Other decisions

The **Northern-Loram** decision[62] considered section 158 of the Code which concerns questions that may be referred to the Board that have already been referred to an arbitrator or arbitration board. The case involved some disputed work which two unions claimed to be the work of their members because it fell under their respective collective agreements. The union that had not been given the work filed a grievance and the employer made a reference to the Board. The Board concluded that there was an issue of the identification of employees bound by a collective agreement, so that the case was properly before the Board under section 158. The Board said its only role under section 158 was to answer the referred question and return the matter to the arbitrator. It indicated that questions under section 158 are matters of concurrent jurisdiction between the CLRB and arbitrators. On the merits, the Board found that the collective agreement of the union that had filed the grievance did not cover the employees doing the work in question.

In one case, the union sought, **inter alia**, to have the Board determine that the commencement of operations of a second grain terminal would constitute a technological change (section 151).[63] Upon analysis, the Board determined that the second terminal would constitute a technological change. Accordingly, the Board found that the union's certification extended to represent employees at the new terminal. The Board also dealt with the issue of the notice required pursuant to section 150 of the Code where a technological change is to be introduced.

In one case, a panel of the Board reconsidered and reversed a previous decision of another panel.[64] This reconsideration decision was, however, quashed by the Federal Court of Appeal. For details, see the subsection on "Certification and related matters" in the section on "Judicial Review and Related Proceedings" at page 45 of this report.

With regard to section 171.1, an inquiry was held by the Board to determine the advisability of settling the terms of a first collective agreement between the parties.[65] Although the Board has only utilized the provisions of section 171.1 to impose a collective agreement on the parties three times in the past, the Board applied section 171.1 in this case.

The **Burrows** case[66] dealt in part with the duty of fair referral (section 161.1). The complainant alleged that the hiring rules as set out in a project agreement contradicted the working rules of his local. The Board found that section 161.1 was not violated by the fact that the project agreement modified certain referral rules of his local. The Board also found no evidence that the union had refused to dispatch the employee or that the employer had specifically requested him.

Lastly, the Board dealt with one case concerning the duty to bargain collectively in good faith. In **Nordair Ltd.**,[67] the union alleged that the employer had refused to bargain collectively in good faith and had refused to make every reasonable effort to enter into a collective agreement. The Board found that paragraph 148(a) had not been violated when it accepted the employer's submission that it had no obligation to bargain because an impasse in bargaining existed which made the likelihood of a settlement unreasonable and unlikely. The Board nevertheless recommended the recommencement of collective bargaining as it was apparent during the hearing that the impasse no longer existed.

Footnotes

1. **Worldways Canada Limited** (1984), 55 di 151 (CLRB no. 459), application under section 28 of the Federal Court Act dismissed June 7, 1985 by the Federal Court of Appeal, unreported, A-625-84

2. **Canada Post Corporation** (1985), as yet unreported Board decision no. 504

3. **Fort Alexander Indian Band** (1984), 56 di 43 (CLRB no. 462)

4. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465), application under section 28 of the Federal Court Act, alleging that the Board lacked constitutional jurisdiction, dismissed October 8, 1985 by the Federal Court of Appeal, unreported A-737-84

5. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission** (1984), 56 di 203; and 7 CLRBR (NS) 137 (CLRB no. 475)

6. **Canadian Pacific Airlines Ltd.** (1985), 57 di 153; and 85 CLLC 16,016 (CLRB no. 485), dissent by J. Archambault, application for reconsideration under section 119 to be heard by the plenary

7. **Canadian Imperial Bank of Commerce** (1985), 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499)

8. **National Bank of Canada** (1984), 56 di 107; and 84 CLLC 16,038 (CLRB no. 466)

9. **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460)

10. **Buddy Lee** (1984), 56 di 128; and 7 CLRBR (NS) 56 (CLRB no. 467), application under section 28 of the Federal Court Act pending, Court File A-1151-84

11. **Okanagan Helicopters Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 257; and 85 CLLC 16,009 (CLRB no. 493), dissent by J. Archambault

12. **Claude Paquet** (1985), 85 CLLC 16,053 (CLRB no. 496)

13. **Craig Harder** (1984), 56 di 183; and 84 CLLC 16,043 (CLRB no. 472)

14. **Buddy Lee, supra**, at note 10

15. **Gary W. Craib** (1984), as yet unreported Board decision no. 489, dissent by P.-É. Chiasson

16. **Jean-Paul Roy** (1985), as yet unreported Board decision no. 495

17. **Ronald Guy** (1984), as yet unreported Board decision no. 494

18. **Ronald Guy** (1985), 86 CLLC 16,007 (CLRB no. 511)

19. **Canadian Imperial Bank of Commerce, supra**, at note 7

20. **James Carbin** (1984), 85 CLLC 16,013 (CLRB no. 492)

21. **Canadian National Railways** (1984), 57 di 55 (CLRB no. 479), application under section 28 of the Federal Court Act withdrawn, Court File A-1051-84

22. **Air Canada** (1984), 8 CLRBR (NS) 397 (CLRB no. 490), pending before the Federal Court, A-1447-84

23. **Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 197 (CLRB no. 461)

24. **Canadian Pacific Limited** (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482), pending before the Federal Court, A-1239-84, original case confirmed on reconsideration by the Board in a plenary, Board File 530-1171, letter decision of August 23, 1985

25. **Canadian National Railway Company** (1984), 56 di 137 (CLRB no. 468)

26. **Pacific Western Airlines Ltd.** (1984), 56 di 173; 7 CLRBR (NS) 346; and 84 CLLC 16,040 (CLRB no. 471)

27. **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking** (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478)

28. **Fort Alexander Indian Band, supra**, at note 3

29. **Canada Ports Corporation** (1985), 54 di 219 (CLRB no. 506)

30. **P.C.L. Construction Ltd. et al.** (1984), 57 di 95 (CLRB no. 481)

31. **Maritime Employers' Association**, (1984), 56 di 162 (CLRB no. 470)

32. **Main d'Oeuvre Maska Inc.** (1984), 57 di 193 (CLRB no. 487)

33. **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association** (1984), 56 di 73 (CLRB no. 464)

34. **The House of Commons** (1984), 55 di 129; 6 CLRBR (NS) 354; and 84 CLLC 16,024 (CLRB no. 456)

35. **Gilles Drapeau et al.** (1984), 57 di 132 (CLRB no. 483)

36. **Terminal Maritime Pointe-au-Pic** (1984), 56 di 240 (CLRB no. 477)

37. **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.** (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474)

38. **Canada Ports Corporation** (1985), 54 di 246 (CLRB no. 507)

39. **Québecair** (1985), as yet unreported Board decision no. 505

40. **William E. Blonski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; and 84 CLLC 16,054 (CLRB no. 476)

41. **Bell Canada** (1984), 56 di 150 (CLRB no. 469)

42. **Alberto Timpauer** (1985), as yet unreported Board decision no. 502; application under section 28 of the Federal Court Act allowed on March 19, 1985, A-277-85

43. **Francine Tremblay et al.** (1985), as yet unreported Board decision no. 497

44. **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; and 8 CLRBR (NS) 309 (CLRB no. 484), pending before the Federal Court, A-1205-84

45. **Bernshine Mobile Maintenace Ltd., supra**, at note 4

46. **Highway Truck Service Ltd.** (1984), as yet unreported Board decision no. 486, application under section 28 of the Federal Court Act alleging that the Board lacked constitutional jurisdiction, dismissed October 8, 1985 by the Federal Court of Appeal, unreported A-1426-84, leave to appeal to the Supreme Court of Canada denied December 16, 1985

47. **Emde Trucking Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

48. **Northern-Loram Joint Venture** (1985), 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498), pending before the Federal Court, A-106-85 (on other grounds, i.e., regarding the reference under section 158)

49. **Intermountain Transport Ltd.** (1984), 57 di 74; and 8 CLRBR (NS) 141 (CLRB no. 480)

50. **Freight Emergency Service Ltd., supra**, at note 9

51. **CAFAS Inc.** (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; and 84 CLLC 16,034 (CLRB no. 463)

52. **Emde Trucking Ltd., supra**, at note 47

53. **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking, supra**, at note 27

54. **Intermountain Transport Ltd., supra**, at note 49

55. **Freight Emergency Service Ltd., supra**, at note 9

56. **Marathon Realty Company Limited** (1977), 25 di 387; [1978] 1 Can LRBR 493; and 78 CLLC 16,138 (CLRB no. 117); the excerpt reproduced at page 37 of this report may be found at pages 393-394; 498-499; and 492 of these references

57. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, at note 4

58. **Highway Truck Service Ltd., supra**, at note 46

59. **Main d'Oeuvre Maska Inc., supra**, at note 32

60. **Harvey Jennings** (1985), as yet unreported Board decision no. 503

61. **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association, supra**, at note 33

62. **Northern-Loram Joint Venture, supra**, at note 48

63. **Prince Rupert Grain Terminal Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 491)

64. **Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457), application under section 28 of the Federal Court Act, allowed by the Federal Court of Appeal (1985), 57 N.R. 188

65. **Fort Alexander Indian Band, supra**, at note 3

66. **Nelson G. Burrows et al.** (1984), 57 di 205 (CLRB no. 488)

67. **Nordair Ltd.** (1985), 85 CLLC 16,023 (CLRB no. 500)

Statistics

During the 1984-85 report year the Supreme Court of Canada issued judgment in the only two appeals pending before it.[1] In both cases the Board's decision was upheld in part and overturned in part. At the end of the year there were no further appeals pending before the Supreme Court of Canada, as it had denied leave to appeal in both of the other cases in which recourse to the Supreme Court of Canada had been sought.[2]

In respect of applications to review and set aside Board decisions or orders under section 28 of the Federal Court Act, the Federal Court of Appeal rendered judgment in connection with only seven Board decisions.[3] In all but two instances, the Court issued reasons for judgment.[4] The Board's decision was left intact in four of the cases,[5] was mostly upheld but overturned on one minor point in one case,[6] and was set aside in one case.[7] In the remaining case, the section 28 application was dismissed as moot because the Board had itself rescinded the decision at issue.[8] In addition, one section 28 application was adjourned sine die.[9] Also, eighteen section 28 applications were withdrawn[10] as was one appeal to the Court of Appeal from the refusal of the Trial Division to grant a stay of execution of a Board decision.[11]

Two prohibition applications under section 18 of the Federal Court Act were dismissed by the Federal Court, Trial Division, because that Court had no jurisdiction.[12] The other proceedings in the Trial Division only indirectly involved the Board. One set of proceedings concerned an assessment of damages arising from a court imposed stay of execution of Board orders.[13] The other involved successful contempt proceedings brought by a union against an employer for failure to comply with a Board order filed with the Federal Court pursuant to section 123 of the Canada Labour Code.[14]

The British Columbia courts were involved in two decisions arising from a single case. The British Columbia Court of Appeal affirmed a decision in which the British Columbia Supreme Court had assumed jurisdiction over the validity of an arbitration board's reference to the Board under section 158 of the Canada Labour Code.[15] On the merits, the British Columbia Supreme Court quashed the arbitration board's reference to the Board.[16] An appeal of this decision is pending.[17]

Section 18 of the Federal Court Act

When a party seeks judicial review of the Canada Labour Relations Board, it normally seeks to have a decision or order reviewed and set aside by the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. In two cases during the year, it was reaffirmed that, because of section 122 of the Canada Labour Code, there is no recourse against the Board in the Federal Court, Trial Division, under section 18 of the Federal Court Act. Under section 18, the Trial Division is completely excluded from reviewing the Board, even if it is alleged that the employer in question does not fall under the jurisdiction of the Board, whether on constitutional grounds[18] or otherwise.[19] The Code, and specifically section 122, contemplates review in the Federal Court of Appeal alone, in respect of final decisions or orders of the Board, on the grounds of a denial of natural justice or other excess of jurisdiction.

Natural justice

In four cases it had been alleged that the Board had violated the principles of natural justice. The Federal Court of Appeal summarily rejected the contention in all instances.[20]

In one case in which the issue was whether the Board had denied natural justice by not holding an oral hearing, the Court reaffirmed, in its reasons, that the Board is not required to hold an oral hearing. It need only give the parties a fair opportunity to present their case, which the Board had done. The case involved a review application in which the Board had been asked to add certain positions to an existing certification order.[21]

In this case, the Board had sought to make submissions to the Court to the effect that the Board was not required by statute to hold an oral hearing. The Court questioned the Board's standing to make such representations on an issue of natural justice. The Board argued that a recent decision of the Supreme Court of Canada recognized a tribunal's standing to argue an issue of natural justice if it raised an issue of statutory interpretation.[22] The Federal Court of Appeal vehemently rejected the argument that the Board's standing could be so justified and denied the Board any opportunity to make submissions on the natural justice issue. In the Court's view, in the absence of specific statutory authority conferring a broader standing on the Board, the Board was only entitled to make submissions on the Board's jurisdiction to make the order in question.

Alleged excess of jurisdiction

Section 122 of the Canada Labour Code gives the Board the final say on issues of law and fact. Only an excess of jurisdiction enables a court to overturn a Board decision. The determination of what constitutes a jurisdictional error has been a perplexing issue.

• Certification and related matters

The most complex set of court proceedings during the year began with a number of certification and review applications to the Board respecting freelancers in the broadcasting industry. The Board decided that the freelancers in question were employees within the meaning of the Code, but dismissed the certification applications seeking a freelancer only bargaining unit. Instead, the Board added the freelancers to a number of existing bargaining units according to the particular job functions. It also did some further realignment of bargaining units. A vote that had been held among the freelancers was never counted.[23] This first decision of the Board gave rise to a number of section 28 applications.[24]

In this first decision the Board had indicated in passing in its reasons that the persons added to a bargaining unit would be bound by the collective agreement in force in the bargaining unit to which they were added - they would not bring any previous collective agreement with them. This subsequently became a major dispute among the parties, and they returned to the Board. In its second decision the Board altered its original position. The panel concluded that added employees who had previously been bound by a collective agreement brought that collective agreement with them, with the result of multiple collective agreements in a single bargaining unit.[25] However, in response to an application for reconsideration, the second decision was rescinded by the Board. This third Board decision reverted back to the position in the first Board decision - issuing a declaration that the added employees were covered by the collective agreement of the bargaining unit to which they were added, such that there was only one collective agreement per bargaining unit.[26] Both the second and third Board decisions also prompted section 28 applications.[27]

Over eight days of hearings, the Federal Court of Appeal heard all the section 28 applications involving the three Board decisions. The majority of the Court upheld the first Board decision.[28] It concluded that the Board had not acted proprio motu (on its own motion) in revising the certificates, but indicated that in any event the Board was entitled to act proprio motu under section 119. It concluded that the employee status issue was a matter within the Board's jurisdiction, so that the Board's decision could only be reviewed if the Board had given a patently unreasonable interpretation to the legislation. The Court found no jurisdictional error here. The majority of the Court, on different bases, also found that the Board was acting within its jurisdiction in dealing with the issue of the representative character of the enlarged bargaining units.

The declaration about the applicable collective agreement contained in the third Board decision was set aside by the Court on a procedural point, on the basis that this issue concerning which collective agreement applied had not been brought before the Board in a valid proceeding. The Court held that subparagraph 118(p)(vii) of the Code, which gives the Board power, in any proceeding before it, to decide whether any person is bound by a collective agreement, could only be used in the context of a proceeding launched under some other section of the Code. There could be no proceeding under paragraph 118(p) itself.[29] The Court did not disturb that part of the third Board decision which had rescinded the second Board decision.[30] Accordingly, the only thing left at the end of the Court proceedings was the first Board decision - with the stipulation that the added employees were bound by the collective agreement in the bargaining unit to which they had been added (which had been repeated in the now set aside declaration in the third decision of the Board).

The only other certification related decisions of the Federal Court of Appeal were primarily concerned with allegations of a denial of natural justice which, as noted above, were rejected by the Court.[31] One case, which concerned a review application in which the Board had added one position to an existing certification order, also involved a jurisdictional argument. The Court summarily rejected the employer's contention that the Board had exceeded its jurisdiction by basing its decision on insufficient evidence. The Court found that the Board's decision was amply supported by the evidence, and did not comment on the proposition that insufficiency of evidence could give rise to the jurisdictional error.[32]

• Violations of the Code

The Supreme Court of Canada was called upon to review the Board's finding that a concerted refusal to work overtime, even assuming that overtime was voluntary under the collective agreement, amounted to a strike under the Code.[33] The Court held that the

interpretation of the strike definition was a matter within the jurisdiction of the Board. The Court could only intervene if the Board gave a patently unreasonable interpretation, i.e., acted in bad faith. The Court could find no basis to disturb the Board's finding.

The Federal Court of Appeal similarly refused to interfere with the Board's finding that an employer had committed an unfair labour practice when it proposed, at the end of a lawful strike, to keep strikebreakers at work and to recall strikers only as vacancies permitted.[34] The Federal Court of Appeal also summarily rejected, without reasons, the contention that the Board had exceeded its jurisdiction in finding that a union had not breached its duty of fair representation.[35]

• Sale of business

The Supreme Court of Canada was asked to overturn a Board declaration of a sale of a business in circumstances in which a bank, for anti-union reasons, closed a certified branch and moved employees to another branch.[36] The Court unanimously rejected the argument that this was an issue preliminary to the Board's jurisdiction on which the Court could substitute its interpretation for that of the Board. Instead, the Court said that the Board was acting within its jurisdiction as long as it gave a reasonable interpretation to the meaning of sale of a business. The Court found the Board's interpretation to be reasonable and so upheld the Board's declaration.

• Remedies

The last mentioned case also involved a related unfair labour practice complaint in respect of which the Board had found a violation and had ordered extensive remedies. Before the Supreme Court of Canada only some of the remedies were at issue. The Board had found that the bank, in closing the certified branch to avoid the union, had also reaped a financial saving. It ordered that sum to be put into a trust fund for the promotion of the objectives of the Code among bank employees generally. The Board had concluded that the closing of the branch would send a message to employees beyond those directly affected. Without making any comment on this finding, the Court simply said that it could find no relationship between the consequences of the breach and the trust fund remedy. The trust fund was accordingly struck down by the Court. A letter which the Board had ordered to be sent to all bank employees, which included reference to the trust fund, was consequently also struck down. The majority of the Court also found other reasons for striking down the letter. Their interpretation of the letter was that the bank president was compelled to profess to believe in the objectives of the Code, even if he in fact did not. That was found to be punitive and an interference with freedom of expression. They did not consider that the bank president was promising only to obey the law.[37]

The Supreme Court of Canada struck down one of the Board's remedies in another case as well.[38] In the case in which the Board had found that the concerted refusal to work overtime constituted an illegal strike, the real dispute between the parties had been whether overtime under the collective agreement was voluntary or mandatory. As one of the remedies for the unlawful strike, the Board had ordered that an existing grievance on the issue be taken to arbitration. The Court accepted that the Board had reasonably concluded that it had the power to make such an order, but said this premise did not assist the Board. Because the relevant provisions described, listed, or limited the type of order the Board could make, they were provisions that "confer jurisdiction", and the Board must be correct in its interpretation of them. Since the Court concluded that the Board was not correct in its interpretation, the remedy in question was struck down.

By this decision the Supreme Court of Canada expanded the notion of jurisdictional error, and hence the possibility of Court intervention in relation to Board decisions. The Court drew a distinction, the precise delimitations of which remain uncertain, between statutory provisions which confer jurisdiction, on which the Court's view of correctness prevails, and statutory provisions which do not confer jurisdiction, on which any reasonable interpretation of the Board prevails. Only in respect of the latter type of provision is the Board's specialized expertise recognized. The full ramifications of this development remain to be seen.

The Federal Court of Appeal decided only one remedies case during the year.[39] The Board had ordered the employer to re-offer a collective agreement proposal unaccompanied by a proposal which had originally been tied to it, but which the Board had found to be an unfair labour practice. The Court found the remedy to be within the Board's powers under section 189 of the Code because it simply put the parties in the position they would have been in had there been no breach. In the same case the Board had ordered that promotions granted during a strike be cancelled. The Court did not see the connection between this and the breach, and so set aside this remedy.

• Reconsideration procedures

When an application under section 119 seeks reconsideration of a decision on the basis that the Board erred on a significant issue of law or policy, and the Board decides to proceed with the application, it is normally heard by the Board sitting in plenary session. In one reconsideration application the panel seized with it did decide to refer the matter to a plenary. Exceptionally, that course was not practicable in the circumstances, and the original three person panel decided the reconsideration. It was argued in a section 28 application that the failure of the plenary to decide the case was an excess of jurisdiction. The Court rejected this contention. The case was decided by a three person panel which, by law, is the Board. Whether the case should be heard by more than the minimum requirement of three is solely a matter for the Board to decide and does not go to its jurisdiction.[40]

Non-Review Proceedings

The other court proceedings involving the Board did not result from attempts to have Board decisions reviewed, at least not directly.

One case involved contempt proceedings taken against an employer by a union for failure to comply with a Board order requiring the reinstatement of four teachers employed by an Indian Band. The Federal Court, Trial Division, assessed substantial fines with jail terms in default. Since there was in fact default, short jails terms eventually followed.[41]

The Federal Court, Trial Division, was also called upon to assess damages arising from a court imposed stay of execution of Board orders. Some time ago, at the request of a union, the Federal Court, Trial Division, had imposed a stay of execution of Board orders requiring that one individual be admitted to the union and another individual be admitted to the ranks of cardmen (a step toward union membership). The stays had been granted pending the union's section 28 applications.[42] In such cases, if the stayed order is subsequently upheld, there is an obligation on the applicant, in this case the union, to pay damages suffered due to non-enforcement of the order. In these cases the Federal Court of Appeal had lifted the stays,[43] but subsequently set aside the Board's orders.[44] The Supreme Court of Canada, however, ultimately restored the Board's orders.[45] Accordingly, damages arising out of the stays were owing from the union to the two complainants. The person who the Board had ordered be admitted to the union was able precisely to prove the monetary loss he had suffered from the non enforcement of the Board's order. The other individual, however, was awarded only minimal damages because he was unable to prove and quantify his losses.[46]

The British Columbia courts became involved in the review of a reference to the Board by an arbitration board. The union involved claimed that the reference was invalid because it did not concern any of the questions covered by section 158. The union sought to have the referral to the Board quashed by the British Columbia Supreme Court. The Board had argued that the referral of the arbitration board, while being a decision of the arbitration board, was simultaneously a proceeding before the CLRB. Accordingly, the British Columbia courts either did not have or should not exercise jurisdiction in relation to such a Board proceeding. The British Columbia Court of Appeal affirmed the decision of the British Columbia Supreme Court that the British Columbia courts had jurisdiction inasmuch as an arbitration board's decision was at issue. Any decision to defer to the Board could not be made on a preliminary basis; it could only be made after the union had argued its case on the merits.[47] When the case was heard by the British Columbia Supreme Court on the merits, the arbitration board's reference to the Board was quashed because it was found to have been made too late, i.e., after the arbitration board had already decided the question referred.[48] It was not decided whether the question fell within the scope of section 158.

Footnotes

1. **National Bank of Canada** v. **Retail Clerks' International Union et al.**, [1984] 1 S.C.R. 269; and (1984), 9 D.L.R. (4th) 10; **Re Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321 (S.C.C.); and 84 CLLC 14,069

2. In **Claude Latrémouille** v. **CLRB et al.**, leave had been sought at the end of the previous year (March 19, 1984) and was denied on April 2, 1984, Supreme Court Bulletin, April 6, 1985, page 360/84. In **J. Ross Bartlett et al.** v. **Eastern Provincial Airways Limited et al.**, leave to appeal was sought on October 1, 1984 and denied on October 11, 1984, Supreme Court Bulletin, October 12, 1984, page 925/84

3. **Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); **Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 50 di 141 (CLRB no. 396); **Canadian Broadcasting Corporation** (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457); **Eastern Provincial Airways Limited** (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no. 448); **Serge Gervais** (1983), 53 di 104 (CLRB no. 418); **Vancouver Wharves Ltd.**, Board File 530-1091, letter-decision of June 28, 1984; **Ottawa Riverboat Company Limited**, Board File 530-1002, letter-decision of July 29, 1983

4. The two cases in which no reasons for judgment were issued are **Serge Gervais** v. **CLRB et al.**, Court File A-874-83, decision of November 11, 1984; and **Paul Carroll and Darroch Watson** v. **CLRB and Ottawa Riverboat Company Limited et al.**, Court File A-1200-83, decision of December 4, 1984

5. **Canadian Broadcasting Corporation et al.** v. **CLRB et al. (CBC No. 1)**, Court File A-458-82, application dismissed by the Federal Court of Appeal October 17, 1984; Court Files A-467-82, A-445-82 and A-725-82, applications dismissed by a majority of the Federal Court of Appeal in reasons issued January 22, 1985, application for leave to appeal dismissed May 9, 1985, 59 N.R. 80 (re Board Decision 383); **Serge Gervais, supra**, Note 4; **Ottawa Riverboat, supra**, Note 4; **Vancouver Wharves Ltd.** v. **International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 514 et al.** (1985), 60 N.R. 118 (F.C.A.)

6. **Eastern Provincial Airways Limited** v. **CLRB et al.**, 84 CLLC 14,042 (F.C.A.); and **J. Ross Bartlett et al.** v. **Eastern Provincial Airways Limited et al.**, Court file A-1894-83, judgment incorporating same reasons issued April 19, 1984, application by Bartlett et al. for leave to appeal dismissed, see note 2, **supra**

7. **Latrémouille et al.** v. **CLRB et al.** (CBC No. 3) (1985), 57 N.R. 188 (F.C.A.), Court file A-694-84, (re Board Decision 457), application for leave to appeal dismissed May 9, 1985, (1985), 59 N.R. 80. An application to the Federal Court of Appeal seeking a stay of the Board's decision pending the Court's determination was adjourned several times and never determined by the Court.

8. **Syndicat général du cinéma et de la télévision (Radio-Canada) (CSN) et al.** v. **Société Radio-Canada** (CBC No. 2) (re Board Decision 396), Court File A-1199-82, application dismissed January 22, 1985, application for leave to appeal dismissed May 9, 1985, (1985) 59 N.R. 80 (re Board Decision 396)

9. **Canadian National Railways** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, Court File A-837-82

10. **Canada Post Corporation** v. **CLRB et al.**, Court Files A-831-84, A-832-84 and A-833-84; **Labrador Airways Limited** v. **CLRB**, Court Files A-1108-83, A-591-84 and A-448-84; **General Aviation Services Ltd.** v. **CLRB et al.**, Court Files A-469-82, A-762-82; **Keith Chapman** v. **CLRB and General Aviation Services Limited et al.**, Court File A-794-82; **Ursula Henriette Catton et al.** v. **CLRB and General Aviation Services Ltd. et al.**, Court Files A-889-82, A-890-82 and A-891-82; **Fort Alexander Indian Band et al.** v. **CLRB et al.**, Court File A-1488-83; **Association des employés maritimes de Pointe-au-Pic** v. **CLRB et al.**, Court File A-741-83; **Austin Airways Limited** v. **CALEA et al.**, Court File A-1489-83; **CALEA** v. **Austin Airways Limited et al.**, Court File A-320-84; **Conseil des Montagnais** v. **CLRB et al.**, Court File A-442-82; **Scotian Shelf Traders Limited** v. **Fred Archibald Windsor et al.**, Court File A-1652-83

11. **Andrea Vergis et al.** v. **CLRB and General Aviation Services Ltd. et al.**, Court File A-1110-82, appeal of [1983] 1 F.C. 482 (T.D.); and (1982), 142 D.L.R. (3d) 747

12. **Brink's Canada Limited** v. **CLRB et al.**, Court File T-190-85, application dismissed by the Federal

Court, Trial Division, February 5, 1984, reasons issued February 25, 1984; **The Speaker of the House of Commons** v. **CLRB and PSAC**, Court File T-751-84, application dismissed by the Federal Court, Trial Division, May 29, 1984

13. **David C. Nauss and Peter H. Roberts** v. **International Longshoremen's Association**, Court File T-442-81, damages assessed by referee in decision issued October 25, 1984

14. **Manitoba Teachers' Society et al.** v. **The Chief and/or Council of the Fort Alexander Indian Band et al.**, [1984] 1 F.C. 1109; Court File T-1754-84, decisions by Federal Court, Trial Division, November 15, 1984 and February 14, 1985

15. **CLRB** v. **BRASC, CP Air, Vickers et al.**, Court File CA 001759, decision of the British Columbia Court of Appeal June 19, 1984

16. **BRASC** v. **CLRB, CP Air, Vickers et al.**, Court File A 833022, decision of the British Columbia Supreme Court, February 12, 1985

17. Appeal by **CP Air**, Court File CA 003631, hearing before the British Columbia Court of Appeal scheduled May 6, 1986

18. **Brink's**, **supra**, at note 12

19. **House of Commons**, **supra**, at note 12

20. **Serge Gervais**, **supra**, note 4; **Ottawa Riverboat**, **supra**, note 4; **Eastern Provincial Airways**, **supra**, note 6; **Vancouver Wharves**, **supra**, note 5

21. **Vancouver Wharves**, **supra**, at note 5

22. **Réal Bibeault et al.** v. **Kenneth McCaffrey and Amalgamated Food and Allied Workers (local P - 405) et al.**, [1984] 1 S.C.R. 176; and (1984), 52 N.R. 241

23. **CBC (383)**, **supra**, at note 3

24. **CBC No. 1**, **supra**, at note 5

25. **CBC (396)**, **supra**, at note 3

26. **CBC (457)**, **supra**, at note 3

27. **CBC No. 2**, **supra**, at note 8 and **CBC No. 3**, **supra**, at note 7

28. **CBC No. 1**, **supra**, at note 5

29. **CBC No. 3**, **supra**, at note 7

30. **Ibid.** and **CBC No. 2**, **supra**, at note 8

31. **Vancouver Wharves**, **supra**, at note 5; **Ottawa Riverboat**, **supra**, at note 4

32. **Vancouver Wharves**, **supra**, at note 5

33. **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie**, **supra**, at note 1

34. **Eastern Provincial Airways**, **supra**, at note 6

35. **Serge Gervais**, **supra**, at note 4

36. **National Bank of Canada**, **supra**, at note 1

37. **Ibid.**

38. **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie**, **supra**, at note 1

39. **Eastern Provincial Airways**, **supra**, at note 6

40. **CBC No. 3**, **supra**, at note 7

41. **Fort Alexander Indian Band**, **supra**, at note 14. Further contempt proceedings were scheduled, but the parties eventually reached a monetary settlement so that the further contempt proceedings were not held.

42. **Local 269 of the International Longshoremen's Association et al.** v. **David C. Nauss and Peter H. Roberts**, Court File T-442-81, decision of the Federal Court of Appeal, February 3, 1981

43. **David C. Nauss and Peter H. Roberts** v. **International Longshoremen's Association**, [1982] 1 F.C. 114 (C.A.); (1981), 122 D.L.R. (3d) 473; (1981), 36 N.R. 238; and 81 CLLC 14,110

44. **International Longshoremen's Association** v. **Davic C. Nauss et al.**, [1981] 2 F.C. 827 (C.A.); (1981), 124 D.L.R. (3d) 171; and (1981), 37 N.R. 242

45. **CLRB and David C. Nauss** v. **International Longshoremen's Association et al.**, [1983] 1 S.C.R. 245; (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; (1983), 46 N.R. 324; and 83 CLLC 14,022

46. **Nauss and Roberts**, **supra**, at note 13

47. **Vickers**, **supra**, at note 15

48. **Vickers**, **supra**, at note 16

43 **David C. Nauss et Peter H. Roberts** c. **La Section 269 de l'Association internationale des débardeurs**, [1982] 1 C.F. 114 (C.A.); (1981), 122 D.L.R. (3d) 573; (1981), 36 N.R. 238; et 81 CLLC 14,110

44 **L'Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs** c. **David C. Nauss et autres**, [1981] 2 C.F. 827 (C.A.); (1981), 124 D.L.R. (3d) 171; et (1981), 37 N.R. 242

45 **CCRT et David C. Nauss** c. **Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs et autres**, [1983] 1 R.C.S. 245; (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; (1983), 46 N.R. 324; et 83 CLLC 14,022

46 **Nauss et Roberts**, **supra**, à la note 13

47 **Vickers**, **supra**, à la note 15

48 **Vickers**, **supra**, à la note 16

Shelf Traders Limited c. **Fred Archibald Windsor et autres**, dossier de la Cour nº A-1652-83

11 **Andrea Vergis et autre** c. **CCRT et General Aviation Services Ltd. et autre**, dossier de la Cour nº A-1110-82, appel de [1983] 1 C.F. 482 (D.P.I.); et (1982), 142 D.L.R. (3d) 747

12 **Brink's Canada Limited** c. **CCRT et autre**, dossier de la Cour nº T-190-85, requête rejetée par la Division de première instance de la Cour fédérale le 5 février 1984, motifs prononcés le 25 février 1984; **L'Orateur de la Chambre des communes** c. **CCRT et AFPC et autres**, dossier de la Cour nº T-751-84, requête rejetée par la Division de première instance de la Cour fédérale le 29 mai 1984

13 **David C. Nauss and Peter H. Roberts** v. **International Longshoremen's Association et al.**, dossier de la Cour nº T-442-81, dommages-intérêts évalués par un arbitre dans une décision rendue le 25 octobre 1984

14 **Manitoba Teachers' Society et autres** c. **Le Chef et/ou conseil de la bande indienne de Fort Alexandre et autres**, dossier de la Cour nº T-1754-84, décisions de la Division de première instance de la Cour fédérale, 15 novembre 1984 et 14 février 1985

15 **CLRB** v. **BRASC, CP Air, Vickers et al.**, dossier de la Cour nº CA 001759, décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, 19 juin 1984

16 **BRASC** v. **CLRB, CP Air, Vickers et al.**, dossier de la Cour nº A 833022, décision de la Cour suprême de la Colombie-Britannique, 12 février 1985

17 Appel par **CP Air**, dossier de la Cour nº CA 003631, audience devant la Cour d'appel de la Colombie-Britannique prévue pour le 6 mai 1986

18 **Brink's**, **supra**, à la note 12

19 **La Chambre des communes**, **supra**, à la note 12

20 **Serge Gervais**, **supra**, à la note 4; **Ottawa Riverboat**, **supra**, à la note 4; **Eastern Provincial Airways**, **supra**, à la note 6; **Vancouver Wharves**, **supra**, à la note 5

21 **Vancouver Wharves**, **supra**, à la note 5

22 **Réal Bibeault et autres** c. **Kenneth McCaffrey et Travailleurs unis de l'alimentation et d'autres industries, local P-105 et autres**, [1984] 1 R.C.S. 176; et (1984), 52 N.R. 241

23 **Société Radio-Canada (383)**, **supra**, à la note 3

24 **Société Radio-Canada nº 1**, **supra**, à la note 4

25 **Société Radio-Canada (396)**, **supra**, à la note 3

26 **Société Radio-Canada (457)**, **supra**, à la note 3

27 **Société Radio-Canada nº 2**, **supra**, à la note 8 et **Société Radio-Canada nº 3**, **supra**, à la note 7

28 **Société Radio-Canada nº 1**, **supra**, à la note 5

29 **Société Radio-Canada nº 3**, **supra**, à la note 7

30 **Ibid.** et **Société Radio-Canada nº 2**, **supra**, à la note 8

31 **Vancouver Wharves**, **supra**, à la note 5; **Ottawa Riverboat**, **supra**, à la note 4

32 **Vancouver Wharves**, **supra**, à la note 5

33 **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie**, **supra**, à la note 1

34 **Eastern Provincial Airways**, **supra**, à la note 6

35 **Serge Gervais**, **supra**, à la note 4

36 **Banque Nationale du Canada**, **supra**, à la note 1

37 **Ibid.**

38 **Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie**, **supra**, à la note 1

39 **Eastern Provincial Airways**, **supra**, à la note 6

40 **Société Radio-Canada nº 3**, **supra**, à la note 7

41 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre**, **supra**, à la note 14. D'autres procédures concernant la désobéissance devaient suivre, mais les parties ont finalement conclu une entente monétaire, de sorte que l'on n'a pas eu recours à ces autres procédures.

42 **Local 269 of the International Longshoremen's Association et al.** v. **David C. Nauss and Peter H. Roberts**, dossier de la Cour nº T-442-81, décision de la Cour d'appel fédérale, 3 février 1981

Renvois

1 **Banque Nationale du Canada** c. **Union internationale des employés de commerce et autre**, [1984] 1 R.C.S. 269; et (1984), 9 D.L.R. (4th) 10; **Re Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321; et 84 CLLC 14,069 (C.S.C.)

2 Dans **Claude Latrémouille** c. **CCRT et autre**, l'autorisation avait été demandée à la fin de l'année précédente (19 mars 1984) et a été refusée le 2 avril 1984, Bulletin de la Cour suprême, page 360/84, le 6 avril 1985. Dans **J. Ross Bartlett et autres** c. **Eastern Provincial Airways Limited et autres**, l'autorisation d'en appeler a été demandée le 1er octobre 1984 et rejetée le 11 octobre 1984, Bulletin de la Cour suprême, page 925/84, le 12 octobre 1984

3 **Société Radio-Canada** (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 383); **Société Radio-Canada**(1982), 50 di 141 (CCRT nº 396); **Société Radio-Canada** (1984), 55 di 145 (CCRT nº 457); **Eastern Provincial Airways Limited** (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT nº 448); **Serge Gervais** (1983), 53 di 104 (CCRT nº 418); **Vancouver Wharves Ltd.**, dossier du Conseil 530-1091, décision-lettre du 28 juin 1984; **Ottawa Riverboat Company Limited**, dossier du Conseil nº 530-1002, décision-lettre du 29 juillet 1983

4 Les deux affaires dans lesquelles aucun motif de jugement n'a été publié sont **Serge Gervais** c. **CCRT et autre**, dossier de la Cour nº A-874-83, décision du 11 novembre 1984; et **Paul Carroll et Darroch Watson** c. **CCRT et Ottawa Riverboat Company Limited et autre**, dossier de la Cour nº A-1200-83, décision du 4 décembre 1984

5 **Société Radio-Canada et autres** c. **CCRT et autres (Société Radio-Canada nº 1)**, dossier de la Cour A-458-82, requête rejetée par la Cour d'appel fédérale le 17 octobre 1984; dossiers de la Cour nos A-467-82, A-445-82 et A-725-82, requêtes rejetées à la majorité par la Cour d'appel fédérale dans ses motifs publiés le 22 janvier 1985, requête en autorisation d'interjeter appel rejetée le 9 mai 1985, 59 N.R. 80 (décision du Conseil nº 383); **Serge Gervais**, **supra**, à la note 4; **Ottawa Riverboat**, **supra**, à la note 4; **Vancouver Wharves Ltd.** v. **International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Local 514 et al.** (1985), 60 N.R. 118 (C.A.F.)

6 **Eastern Provincial Airways Limited** c. **CCRT et autre**, 84 CLLC 14,042 (C.A.F.); et **J. Ross Bartlett et autres** c. **Eastern Provincial Airways Limited et autres**, dossier de la Cour A-1894-83, jugement incorporant les mêmes motifs publiés le 19 avril 1984, requête présentée par M. Bartlett et autres pour obtenir l'autorisation d'interjeter appel, rejetée, **supra**, à la note 2

7 **Latrémouille et al.** v. **CLRB** (**Société Radio-Canada nº 3)** (1985), 57 N.R. 188 (C.A.F.), dossier de la Cour A-694-84, (décision du Conseil nº 457), requête en autorisation d'interjeter appel rejetée le 9 mai 1985 (1985), 59 N.R. 80. Une requête présentée à la Cour d'appel fédérale en vue d'obtenir un sursis à l'exécution de la décision du Conseil en attendant la décision de la Cour a été reportée plusieurs fois et n'a jamais été tranchée par la Cour.

8 **Syndicat général du cinéma et de la télévision (Radio-Canada) (CSN) et autres** c. **Société Radio-Canada** (**Société Radio-Canada nº 2),** dossier de la Cour nº A-1199-82, requête rejetée le 22 janvier 1985, requête en autorisation d'interjeter appel rejetée le 9 mai 1985 (1985), 59 N.R. 80 (décision du Conseil nº 396)

9 **Canadian National Railways** v. **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers et al.**, dossier de la Cour nº A-837-82

10 **La Société canadienne des Postes** c. **CCRT et autre**, dossiers de la Cour nos A-831-84, A-832-84 et A-833-84; **Labrador Airways Limited** v. **CLRB**, dossiers de la Cour nos A-1108-83, A-591-84 et A-448-84; **General Aviation Services Ltd.** c. **CCRT et autre**, dossiers de la Cour nos A-469-82 et A-762-82; **Keith Chapman** c. **CCRT et General Aviation Services Limited et autre**, dossier de la Cour nº A-794-82; **Ursula Henriette Catton et autre** c. **CCRT et General Aviation Services Ltd. et autre**, dossiers de la Cour nos A-889-82, A-890-82 et A-891-82; **Le Conseil de bande de Fort Alexandre et autres** c. **CCRT et autres**, dossier de la Cour nº A-1488-83; **Association des employés maritimes de la Pointe-au-Pic** c. **CCRT et autres**, dossier de la Cour nº A-741-83; **Austin Airways Limited** c. **CALEA et autres**, dossier de la Cour nº A-1489-83; **CALEA** c. **Austin Airways Limited et autres**, dossier de la Cour nº A-320-84; **Conseil des Montagnais** c. **CCRT et autres**, dossier de la Cour nº A-442-84; **Scotian**

syndicat eut plaidé le bien-fondé de sa cause[47]. Lorsque le bien-fondé de l'affaire a été instruit par la Cour suprême de la Colombie-Britannique, le renvoi du conseil d'arbitrage au Conseil a été annulé parce que la Cour a jugé qu'il avait été présenté trop tard, c'est-à-dire après que le conseil d'arbitrage eut déjà tranché la question renvoyée[48]. Il n'a pas été décidé si la question était prévue par l'article 158.

tence et à l'égard desquelles prévaut toute interprétation raisonnable du Conseil. Ce n'est qu'en rapport avec ce dernier genre de dispositions que l'expertise du Conseil est reconnue. Il reste à découvrir toutes les ramifications de ce raisonnement.

La Cour d'appel fédérale n'a tranché qu'une seule affaire de redressement au cours de l'année[39]. Le Conseil avait ordonné à l'employeur d'offrir de nouveau une convention collective sans la proposition qui y était liée au début et que le Conseil avait considérée comme une pratique déloyale de travail. La Cour a conclu que l'article 189 accordait au Conseil le pouvoir d'ordonner ce redressement, car celui-ci remettait simplement les parties dans la position où elles se seraient trouvées s'il n'y avait pas eu de violation. Dans la même affaire, le Conseil avait ordonné que les promotions accordées au cours d'une grève soient annulées. La Cour n'a pas vu de lien entre cette mesure et la violation, et elle a donc annulé ce redressement.

• Procédure de réexamen

Lorsqu'une requête fondée sur l'article 119 vise le réexamen d'une décision parce que le Conseil a commis une erreur relativement à une importante question de droit ou de politique, et que le Conseil décide d'examiner la requête, celle-ci est normalement entendue en séance plénière. Dans une affaire de réexamen, le quorum saisi de la requête a décidé de la renvoyer en séance plénière. Exceptionnellement, cette voie n'était pas praticable dans les circonstances, et le quorum de trois personnes prévu au début a tranché l'affaire. Dans une requête fondée sur l'article 28, on a soutenu que le fait que la question n'avait pas été réglée en séance plénière constituait un excès de compétence. La Cour a rejeté cette prétention. La décision a été rendue par un quorum de trois personnes qui, de droit, est le Conseil. Il appartient au Conseil seul de décider si l'affaire doit être instruite par plus de trois personnes, qui est le nombre minimum requis et cette décision n'a rien à voir avec sa compétence[40].

Procédures autres que la révision

Les autres procédures judiciaires mettant en cause le Conseil ne découlaient pas de tentatives de faire réviser ses décisions, du moins pas directement.

Dans une affaire de désobéissance, un syndicat a poursuivi un employeur parce que celui-ci ne s'était pas conformé à une ordonnance du Conseil qui lui avait enjoint de réintégrer quatre enseignants employés par un Conseil de bande indienne. La Division de première instance de la Cour fédérale a imposé des amendes substantielles et, à défaut de paiement, des peines d'emprisonnement. Comme il y a eu défaut de paiement, des peines d'emprisonnement de courte durée ont été imposées[41].

La Division de première instance de la Cour fédérale a en outre été appelée à fixer des dommages-intérêts dans une affaire où le tribunal a sursis à l'exécution d'ordonnances du Conseil. Il y a quelque temps, cette même Division de première instance avait, à la demande d'un syndicat, sursis à l'exécution d'ordonnances du Conseil qui avait conclu qu'une personne devait être admise dans le syndicat et qu'une autre devait être considérée comme membre détenteur de carte (en vue d'obtenir la qualité de membre). Le sursis avait été accordé en attendant l'issue des requêtes que le syndicat avait présentées en vertu de l'article 28[42]. Dans de tels cas, si l'ordonnance suspendue est par la suite confirmée, le requérant, en l'espèce le syndicat, doit réparer les dommages subis en raison de la non-exécution de l'ordonnance. Dans ces affaires, la Cour d'appel fédérale avait levé le sursis[43], mais elle avait subséquemment annulé les ordonnances du Conseil[44] que la Cour suprême du Canada a toutefois rétablies en dernière instance[45]. Par conséquent, le syndicat devait réparer les dommages causés aux deux plaignants par le sursis. La personne qui devait être admise dans le syndicat a pu établir avec précision la perte pécuniaire qu'elle avait subie par suite de la non-exécution de l'ordonnance du Conseil. L'autre personne n'a toutefois reçu qu'une indemnité minimale parce qu'elle n'a pu ni prouver ni quantifier ses pertes[46].

Les tribunaux de la Colombie-Britannique ont été chargés de réviser une affaire renvoyée au Conseil par un conseil d'arbitrage. Le syndicat en cause a prétendu que le renvoi n'était pas valide, étant donné qu'il ne concernait aucune des questions prévues à l'article 158. Il a demandé à la Cour suprême de la Colombie-Britannique d'annuler le renvoi au Conseil. Ce dernier avait fait valoir que le renvoi par le conseil d'arbitrage, bien qu'étant une décision de celui-ci, était en même temps une procédure entamée devant le CCRT; par conséquent, les tribunaux de la Colombie-Britannique n'avaient pas compétence ou n'auraient pas dû l'exercer concernant une telle procédure du Conseil. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a confirmé la décision de la Cour suprême de la même province selon laquelle les tribunaux de cette province avaient compétence dans la mesure où il s'agissait de la décision d'un conseil d'arbitrage. La décision de renvoyer l'affaire au Conseil ne pouvait pas être préliminaire; elle ne pouvait être prise qu'après que le

• Violations du Code

La Cour suprême du Canada a été appelée à réviser une décision du Conseil selon laquelle un refus concerté de faire des heures supplémentaires, même si on présume que le travail supplémentaire était facultatif d'après la convention collective, équivalait à une grève aux termes du Code[33]. La Cour a jugé que l'interprétation de la définition du mot «grève» est du ressort du Conseil. La Cour ne peut intervenir que si le Conseil interprète ce terme d'une façon clairement déraisonnable, c'est-à-dire s'il agit de mauvaise foi. Elle n'a pu trouver aucun motif pour infirmer la conclusion du Conseil.

De la même façon, la Cour d'appel fédérale a refusé d'annuler une décision du Conseil qui a jugé qu'un employeur s'était rendu coupable d'une pratique déloyale de travail lorsqu'il a proposé, au terme d'une grève légale, de garder les briseurs de grève et de ne rappeler les grévistes qu'en cas de vacances[34]. La Cour d'appel fédérale a en outre rejeté sommairement, sans prononcer de motifs, l'allégation que le Conseil avait outrepassé sa compétence en jugeant qu'un syndicat n'avait pas manqué à son devoir de représentation juste[35].

• Vente d'entreprise

On a demandé à la Cour suprême du Canada d'annuler une déclaration de vente d'entreprise faite par le Conseil dans le cas d'une banque qui avait, pour des motifs antisyndicaux, fermé une succursale accréditée et affecté les employés à une autre succursale[36]. La Cour a rejeté à l'unanimité l'argument selon lequel il s'agissait là d'une question préliminaire à la compétence du Conseil et qu'elle pouvait dans ce cas substituer son interprétation à celle du Conseil. Elle a plutôt déclaré que le Conseil agissait dans les limites de sa compétence aussi longtemps qu'il interprétait l'expression «vente d'entreprise» de manière raisonnable. La Cour a jugé que l'interprétation du Conseil était raisonnable et a donc confirmé la déclaration de celui-ci.

• Redressements

La dernière affaire mentionnée concernait aussi une plainte de pratique déloyale de travail; le Conseil avait jugé dans ce cas qu'il y avait eu violation et avait ordonné d'importants redressements. Seuls certains de ces redressements étaient en cause devant la Cour suprême du Canada. Le Conseil avait jugé que la banque, en fermant la succursale accréditée pour éviter la syndicalisation, avait également fait des économies. Il avait ordonné que cette somme soit versée dans un fonds en fiducie afin d'inciter les employés de banque en général à se conformer aux objectifs du Code. Il avait conclu que la fermeture de la succursale constituerait un message à l'intention des autres employés qui n'étaient pas directement touchés. Sans faire d'observation sur cette conclusion, la Cour a simplement indiqué qu'elle ne voyait pas de relation entre les conséquences de la violation et le redressement sous forme de versement d'une somme dans un fonds en fiducie. Elle a donc annulé ce fonds, de même qu'une lettre qui faisait mention de ce fonds et qui, par ordre du Conseil, devait être envoyée à tous les employés de la banque. La Cour a en outre, à la majorité, invoqué d'autres motifs pour annuler la lettre. Selon son interprétation, la lettre forçait le président de la banque à déclarer qu'il croyait aux objectifs du Code, même si ce n'était pas le cas. Elle a jugé que cela constituait une mesure punitive et une atteinte à la liberté d'expression. Elle n'a pas estimé que le président de la banque ne faisait que promettre de se conformer à la loi[37].

La Cour suprême du Canada a en outre annulé un des redressements ordonnés par le Conseil dans une autre affaire[38]. Lorsque, dans cette affaire, le Conseil avait jugé que le refus concerté de faire des heures supplémentaires constituait une grève illégale, le vrai problème opposant les parties avait été de savoir si, en vertu de la convention collective, les heures supplémentaires étaient facultatives ou obligatoires. À titre de redressement dans le cas de la grève illégale, le Conseil avait notamment ordonné qu'un grief déjà présenté à ce propos soit renvoyé à l'arbitrage. La Cour a accepté que le Conseil avait conclu de façon raisonnable qu'il avait le pouvoir de rendre une telle ordonnance, mais elle a fait savoir que cette prémisse n'était d'aucun secours audit Conseil. Comme les dispositions pertinentes décrivaient, énuméraient ou limitaient le genre d'ordonnances que le Conseil pouvait rendre, il s'agissait de dispositions qui «confèrent la compétence» , et le Conseil doit les interpréter correctement. Comme la Cour a conclu que le Conseil avait mal interprété ces dispositions, le redressement en question a été annulé.

Par cette décision, la Cour suprême du Canada a élargi la notion d'erreur de compétence, ce qui permettrait éventuellement à la Cour d'intervenir plus souvent dans les décisions du Conseil. La Cour a établi une distinction, dont les limites précises demeurent incertaines, entre des dispositions légales qui confèrent la compétence et qui donnent raison à la Cour lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est correct, et d'autres dispositions légales qui ne confèrent aucune compé-

autorité ce dernier n'avait que le droit de faire des représentations concernant sa compétence pour rendre l'ordonnance en question.

Allégation d'excès de compétence

L'article 122 du Code canadien du travail donne au Conseil le dernier mot sur des questions de droit et de fait. Seul un excès de compétence autorise un tribunal à annuler une décision du Conseil. La détermination de ce qui constitue une erreur de compétence a été une question embarrassante.

Accréditation et questions connexes

La série la plus complexe de procédures judiciaires entamées au cours de l'année a commencé avec un certain nombre de requêtes en accréditation et en révision présentées au Conseil concernant les pigistes qui oeuvrent dans le secteur de la radiodiffusion et de la télévision. Le Conseil a décidé que les pigistes en question étaient des employés au sens du Code, mais il a rejeté les requêtes en accréditation visant à créer une unité de négociation uniquement pour les pigistes. Il a plutôt ajouté les pigistes à un certain nombre d'unités de négociation existantes selon les fonctions de chacun. Il a en outre réorganizé certaines unités de négociation. Un scrutin tenu parmi les pigistes n'a jamais été dépouillé[23]. Cette première décision du Conseil a donné lieu à un certain nombre de requêtes fondées sur l'article 28[24].

Dans cette première décision, le Conseil avait indiqué en passant dans ses motifs que les personnes ajoutées à une unité de négociation étaient liées par la convention collective en vigueur dans leur nouvelle unité plutôt que par leur ancienne convention. Cette question a par la suite fait l'objet d'un grave différend entre les parties, de sorte que celles-ci se sont de nouveau adressées au Conseil. Dans sa deuxième décision, le Conseil a modifié sa position originale en concluant que des employés ajoutés qui avaient auparavant été liés par une convention collective continuaient de l'être, de sorte qu'il y avait de multiples conventions dans une seule unité de négociation[25]. À la suite d'une requête en réexamen, la deuxième décision a toutefois été annulée par le Conseil. Dans cette troisième décision, celui-ci est revenu à sa position initiale en déclarant que les employés ajoutés étaient assujettis à la convention collective de leur nouvelle unité de négociation, de sorte qu'il n'existait qu'une seule convention par unité[26]. Les deuxième et troisième décisions du Conseil ont toutes deux donné lieu à des requêtes fondées sur l'article 28[27].

En huit jours d'audience, la Cour d'appel fédérale a entendu toutes les requêtes prévues à l'article 28 et visant les trois décisions du Conseil. La Cour a, à la majorité, confirmé la première décision[28]. Elle a conclu que le Conseil n'avait pas agi proprio motu (de sa propre initiative) en révisant les certificats et elle a indiqué qu'en tout cas il avait le droit d'agir ainsi en vertu de l'article 119. Elle a décidé que la question du statut d'employé relevait de la compétence du Conseil, de sorte que la décision de ce dernier ne pouvait être révisée que s'il avait interprété la loi de façon clairement déraisonnable. La Cour a estimé qu'aucune erreur de compétence n'avait été commise en l'espèce. Elle a en outre jugé à la majorité, pour divers motifs, que le Conseil avait agi dans les limites de sa compétence en examinant la question du caractère représentatif des unités de négociation élargies.

La déclaration faite par le Conseil dans sa troisième décision concernant la convention collective applicable a été annulée par la Cour pour le motif que cette question de savoir quelle convention collective s'appliquait n'avait pas été présentée au Conseil en bonne et due forme. La Cour a jugé que le sous-alinéa 118p)(vii) du Code, qui accorde au Conseil le pouvoir de décider, dans toute procédure entamée devant lui, si une personne est liée par une convention collective, ne pouvait être invoqué que dans le cadre d'une procédure engagée en vertu d'un autre article du Code. Aucune procédure ne pourrait se fonder sur l'alinéa 118p) même[29]. La Cour n'a pas modifié cette partie de la troisième décision du Conseil qui avait annulé la deuxième[30]. En conséquence, la seule chose qui restait à la fin des procédures judiciaires était la première décision qui stipulait que les employés ajoutés étaient liés par la convention collective de leur nouvelle unité de négociation (ce qui avait été répété dans la déclaration faite par le Conseil dans sa troisième décision maintenant annulée).

Les seules autres décisions que la Cour d'appel fédérale a rendues relativement à des accréditations concernaient principalement des allégations de déni de justice naturelle que le Cour a rejetées, comme il a déjà été dit[31]. Une affaire concernant une requête en révision dans laquelle le Conseil avait ajouté un poste à une ordonnance d'accréditation existante soulevait également une question de compétence. La Cour a sommairement rejeté la prétention de l'employeur selon laquelle le Conseil avait excédé sa compétence en fondant sa décision sur des preuves insuffisantes. Elle a jugé que cette décision était largement appuyée par les preuves et elle ne s'est pas prononcée sur la proposition voulant que l'insuffisance de preuve pouvait entraîner une erreur de compétence[32].

Statistiques

En 1984-1985, la Cour suprême du Canada a rendu un jugement dans les deux seuls appels en instance devant elle[1]. Dans les deux cas, la décision du Conseil a été en partie confirmée et en partie infirmée. À la fin de l'année, il ne restait aucun autre appel en instance devant la Cour suprême du Canada, car celle-ci avait refusé l'autorisation d'interjeter appel dans les deux autres cas où on s'est adressé à elle[2].

Quant aux requêtes visant à faire réviser et annuler les décisions ou ordonnances du Conseil en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale du Canada, la Cour d'appel fédérale s'est prononcée sur seulement sept décisions du Conseil[3]. Dans tous les cas sauf deux, la Cour a publié des motifs de jugement[4]. La décision du Conseil est demeurée inchangée dans quatre cas[5]; elle a été confirmée en grande partie, mais infirmée sur un point secondaire dans un cas[6], et elle a été annulée dans un cas[7]. Dans la dernière affaire, la requête fondée sur l'article 28 a été rejetée en raison de son aspect théorique, vu que le Conseil avait lui-même annulé la décision en question[8]. En outre, une requête fondée sur l'article 28 a été reportée sine die[9]. De plus, 18 requêtes présentées en application du même article ont été retirées[10], de même qu'un appel devant la Cour d'appel découlant du refus de la Division de première instance de surseoir à l'exécution d'une décision du Conseil[11].

La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté deux requêtes en interdiction présentées en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale parce qu'elle n'avait pas compétence[12]. Les autres procédures entamées devant la Division de première instance ne touchaient le Conseil qu'indirectement. Une série de procédures concernait une évaluation des dommages découlant du fait qu'un tribunal avait sursis à l'exécution d'ordonnances du Conseil[13]. L'autre procédure se rapportait à une affaire d'outrage dans laquelle un syndicat avait obtenu gain de cause contre un employeur qui ne s'était pas conformé à une ordonnance du Conseil déposée à la Cour fédérale en vertu de l'article 123 du Code canadien du travail[14].

Les tribunaux de la Colombie-Britannique ont été appelés à réviser deux décisions rendues dans une seule affaire. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a confirmé une décision dans laquelle la Cour suprême de cette province avait statué sur la validité d'un renvoi au Conseil effectué par un conseil d'arbitrage en vertu de l'article 158 du Code canadien du travail[15]. Sur le fond, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a annulé ce renvoi[16]. Un appel de cette décision est en instance[17].

Article 18 de la Loi sur la Cour fédérale

Lorsqu'une partie demande la révision judiciaire d'une décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail, elle cherche normalement à faire réviser et annuler une décision ou une ordonnance par la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Au cours de l'année, on a réaffirmé à deux reprises qu'étant donné l'article 122 du Code canadien du travail, il n'y a pas de recours contre le Conseil devant la Division de première instance de la Cour fédérale en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale. Aux termes de cet article, la Division de première instance ne peut absolument pas réviser une décision du Conseil, même s'il est allégué que l'employeur en question ne relève pas de la compétence du Conseil, que ce soit pour des motifs constitutionnels[18] ou autres[19]. Le Code, et en particulier l'article 122, prévoit que les décisions ou ordonnances finales du Conseil ne peuvent être révisées que par la Cour d'appel fédérale lorsqu'il y a déni de justice naturelle ou d'autres excès de compétence.

Justice naturelle

Dans quatre affaires, il a été allégué que le Conseil avait violé les principes de la justice naturelle. La Cour d'appel fédérale a sommairement rejeté cette allégation dans les quatre cas[20].

Dans un cas où la question était de savoir si le Conseil avait commis un déni de justice naturelle en ne tenant pas d'audience, la Cour a réaffirmé dans ses motifs que le Conseil n'est pas tenu de procéder à une telle audience. Il suffit qu'il donne aux parties une occasion raisonnable de présenter leur cause, ce qu'il a fait. Dans cette affaire, il s'agissait d'une requête en révision dans laquelle le requérant avait demandé au Conseil d'ajouter certains postes à une ordonnance d'accréditation existante[21]. Le Conseil avait voulu faire observer à la Cour que la loi ne l'obligeait pas à tenir une audience. La Cour a mis en doute le pouvoir du Conseil de faire de telles observations relativement à une question de justice naturelle. Le Conseil a fait valoir que, dans une décision qu'elle venait de rendre, la Cour suprême du Canada avait reconnu le pouvoir d'un tribunal de débattre une affaire de justice naturelle s'il soulevait une question d'interprétation de la loi[22]. La Cour d'appel fédérale a vigoureusement rejeté l'argument selon lequel l'autorité du Conseil serait ainsi justifiée et lui a refusé toute possibilité de faire des observations au sujet de la question de la justice naturelle. D'après la Cour, en l'absence d'un pouvoir légal précis conférant au Conseil une plus grande

61 **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association**, **supra**, à la note 33

62 **Northern-Loram Joint Venture**, **supra**, à la note 48

63 **Prince Rupert Grain Terminal Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 1, décision du Conseil nº 491, non encore rapportée en français

64 **Société Radio-Canada** (1984), 55 di 145 (CCRT nº 457), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, accueillie par la Cour d'appel fédérale (1985), 57 N.R. 188

65 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre**, **supra**, à la note 3

66 **Nelson G. Burrows et autres** (1984), 57 di 205 (CCRT nº 488)

67 **Nordair Ltée** (1985), 85 CLLC 16,023, décision du Conseil nº 500, non encore rapportée en français

28 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre**, **supra**, à la note 3

29 **Société canadienne des Ports** (1985), 54 di 219 (CCRT nº 506)

30 **P.C.L. Construction Ltd. et al.** (1984), 57 di 95 (CCRT nº 481)

31 **Association des employeurs maritimes** (1984), 56 di 162 (CCRT nº 470)

32 **Main-d'Oeuvre Maska Inc.** (1984), 57 di 193 (CCRT nº 487)

33 **Ottawa Taxi Owners and Brokers Association** (1984), 56 di 73 (CCRT nº 464)

34 **La Chambre des communes** (1984), 55 di 129; 6 CLRBR (NS) 354; et 84 CLLC 16,024 (CCRT nº 456)

35 **Gilles Drapeau et autres** (1984), 57 di 132 (CCRT nº 483)

36 **Terminal Maritime Pointe-au-Pic** (1984), 56 di 240 (CCRT nº 477)

37 **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.** (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT nº 474)

38 **Société canadienne des Ports** (1985), 54 di 246 (CCRT nº 507)

39 **Québecair** (1985), décision du Conseil nº 505, non encore rapportée

40 **William E. Blonski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; et 84 CLLC 16,054 (CCRT nº 476)

41 **Bell Canada** (1984), 56 di 150 (CCRT nº 469)

42 **Alberto Timpauer** (1985), décision du Conseil nº 502, non encore rapportée, requête en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale accueillie le 19 mars 1985, A-277-85

43 **Francine Tremblay et autres** (1985), décision du Conseil nº 497, non encore rapportée

44 **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; et 8 CLRBR (NS) 309 (CCRT nº 484), en instance devant la Cour fédérale, A-1205-84

45 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.**, **supra**, à la note 4

46 **Highway Truck Service Ltd.** (1984), décision du Conseil nº 486, non encore rapportée, requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale alléguant que le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle, rejetée le 8 octobre 1985 par la Cour d'appel fédérale, non encore rapportée, A-1426-84, demande d'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada, rejetée le 16 décembre 1985

47 **Emde Trucking Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 1, décision du Conseil nº 501, non encore rapportée en français

48 **Northern-Loram Joint Venture** (1985), 9 CLRBR (NS) 218, décision du Conseil nº 498, non encore rapportée en français, en instance devant la Cour fédérale, A-106-85 (pour d'autres motifs, c'est-à-dire concernant le renvoi présenté en vertu de l'article 158)

49 **Intermountain Transport Ltd.** (1984), 57 di 74; et 8 CLRBR (NS) 141 (CCRT nº 480)

50 **Freight Emergency Service Ltd.**, **supra**, à la note 9

51 **CAFAS Inc.** (1984), 56 di 54; 7 CLRBR (NS) 1; et 84 CLLC 16,034 (CCRT nº 463)

52 **Emde Trucking Ltd.**, **supra**, à la note 47

53 **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage**, **supra**, à la note 27

54 **Intermountain Transport Ltd.**, **supra**, à la note 49

55 **Freight Emergency Service Ltd.**, **supra**, à la note 9

56 **Marathon Realty Company Limited** (1977), 25 di 387; [1978] 1 Can LRBR 493; et 78 CLLC 16,138 (CCRT nº 117); l'extrait cité à la page 38 du présent rapport se trouve aux pages 393-394; 498-499; et 492 des présentes références

57 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.**, **supra**, à la note 4

58 **Highway Truck Service Ltd.**, **supra**, à la note 46

59 **Main-d'Oeuvre Maska Inc.**, **supra**, à la note 32

60 **Harvey Jennings** (1985), décision du Conseil nº 503, non encore rapportée

Renvois

1 **Worldways Canada Limited** (1984), 55 di 151 (CCRT nº 459), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, rejetée par la Cour d'appel fédérale le 7 juin 1985, non rapportée, A-625-84

2 **Société canadienne des Postes** (1985), décision du Conseil nº 504, non encore rapportée

3 **Le Conseil de bande de Fort Alexandre** (1984), 56 di 43 (CCRT nº 462)

4 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT nº 465), requête fondée sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, alléguant que le Conseil n'avait pas la compétence constitutionnelle, rejetée le 8 octobre 1985 par la Cour d'appel fédérale, non rapportée, A-737-84

5 **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton** (1984), 56 di 203; et 7 CLRBR (NS) 137 (CCRT nº 475)

6 **Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée** (1985), 57 di 153; et 85 CLLC 10,016 (CCRT nº 485), dissidence de J. Archambault, requête en réexamen présentée en vertu de l'article 119 et devant être entendue en séance plénière

7 **Banque de commerce canadienne impériale** (1985), 85 CLLC 16,021, décision du Conseil nº 499, non encore rapportée en français

8 **Banque Nationale du Canada** (1984), 56 di 107; et 84 CLLC 16,038 (CCRT nº 466)

9 **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT nº 460)

10 **Buddy Lee** (1984), 56 di 128; et 7 CLRBR (NS) 56 (CCRT nº 467), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance, dossier de la Cour nº A-1151-84

11 **Okanagan Helicopters Ltd.** (1984), 9 CLRBR (NS) 257; et 85 CLLC 16,009, décision du Conseil nº 493, non encore rapportée en français, dissidence de J. Archambault

12 **Claude Paquet** (1985), 85 CLLC 16,053, décision du Conseil nº 496, non encore rapportée en français

13 **Craig Harder** (1984), 56 di 183; et 84 CLLC 16,043 (CCRT nº 472)

14 **Buddy Lee**, **supra**, à la note 10

15 **Gary W. Craib** (1984), décision du Conseil nº 489, non encore rapportée, dissidence de P.-É. Chiasson

16 **Jean-Paul Roy** (1985), décision du Conseil nº 495, non encore rapportée

17 **Ronald Guy** (1984), décision du Conseil nº 494, non encore rapportée

18 **Ronald Guy** (1985), 86 CLLC 16,007, décision du Conseil nº 511, non encore rapportée en français

19 **Banque de commerce canadienne impériale**, **supra**, à la note 7

20 **James Carbin** (1984), 85 CLLC 16,013, décision du Conseil nº 492, non encore rapportée en français

21 **Compagnie des Chemins de fer nationaux du Canada** (1984), 57 di 55 (CCRT nº 479), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, retirée, dossier de la Cour nº A-1051-84

22 **Air Canada** (1984), 8 CLRBR (NS) 397, décision du Conseil nº 490, non encore rapportée en français, en instance devant la Cour fédérale, A-1447-84

23 **Société Radio-Canada** (1984), 55 di 197 (CCRT nº 461)

24 **Canadien Pacifique Limitée** (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060, en instance devant la Cour fédérale, A-1239-84, décision originale confirmée après réexamen par le Conseil en séance plénière, dossier du Conseil nº 530-1171, décision-lettre du 23 août 1985

25 **La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1984), 56 di 137 (CCRT nº 468)

26 **Pacific Western Airlines Ltd.** (1984), 56 di 173; 7 CLRBR (NS) 346; et 84 CLLC 16,040 (CCRT nº 471)

27 **Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage** (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT nº 478)

Autres décisions

Dans **Northern-Loram Joint Venture**[62], on a invoqué l'article 158 du Code qui concerne des questions pouvant être renvoyées au Conseil après avoir été soumises à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage. Il s'agissait d'un travail qui, selon chacun des syndicats, devait être exécuté par leurs membres parce qu'il était assujetti à leur convention collective respective. Le syndicat qui n'a pas obtenu le travail a présenté un grief que l'employeur a renvoyé au Conseil. Ce dernier a conclu qu'il y avait un problème d'identification des employés liés par une convention collective, de sorte que le Conseil avait compétence pour connaître l'affaire en vertu de l'article 158. Il a dit que le seul rôle que lui reconnaît cet article est de répondre à la question posée et de renvoyer l'affaire à l'arbitre. Il a indiqué que le CCRT et les arbitres exercent une compétence concurrente pour connaître des affaires fondées sur l'article 158. Sur le bien-fondé, le Conseil a jugé que la convention collective du syndicat qui avait présenté le grief ne s'appliquait pas aux employés qui ont exécuté le travail en question.

Dans un cas, le syndicat a notamment demandé au Conseil de déterminer que la mise en opération d'un second terminus céréalier constituait un changement technologique (article 151)[63]. Après analyse, le Conseil a statué que le second terminus représentait un changement technologique. Par conséquent, il a jugé que l'accréditation du syndicat lui permettait de représenter les employés affectés au nouveau terminus. Il a en outre examiné la question de l'avis requis par l'article 150 du Code lorsqu'un changement technologique est prévu.

Dans un cas, un quorum du Conseil a réexaminé et infirmé une décision antérieure d'un autre quorum[64]. Cette décision rendue à la suite du réexamen a toutefois été annulée par la Cour d'appel fédérale. Pour plus de détails, voir la sous-section intitulée «Accréditation et questions connexes» à la section «Révision judiciaire et procédures connexes» à la page 45 du présent rapport.

Quant à l'article 171.1, le Conseil a fait enquête pour déterminer l'opportunité d'établir les modalités d'une première convention collective entre les parties[65]. Dans ce cas, il a appliqué l'article en question bien que, par le passé, il ne s'y soit référé que trois fois pour imposer une convention collective aux parties.

L'affaire **Nelson G. Burrows et al.**[66] porte notamment sur le devoir de présentation juste (article 161.1). Le plaignant a allégué que les règles d'embauchage énoncées dans une entente spéciale contredisaient les règles de travail de sa section locale. Le Conseil a jugé que l'article 161.1 n'avait pas été violé par le fait que l'entente en question modifiait certaines règles de présentation de sa section locale. Il n'a en outre trouvé aucune preuve indiquant que le syndicat avait refusé d'affecter l'employé ou que l'employeur avait expressément voulu l'embaucher.

Enfin, le Conseil a examiné un cas concernant l'obligation de négocier collectivement de bonne foi. Dans **Nordair Ltée**[67], le syndicat a allégué que l'employeur avait refusé de négocier collectivement de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. Le Conseil a jugé que l'alinéa 148a), n'avait pas été violé, ayant accepté l'argument de l'employeur selon lequel il n'était pas obligé de négocier, car une impasse durant la négociation rendait une entente improbable. Il a néanmoins recommandé de reprendre la négociation collective, puisqu'il est apparu au cours de l'audience que l'impasse n'existait plus.

Le Conseil a en outre rejeté la requête d'un syndicat visant à faire déclarer un employeur unique dans **Freight Emergency Service Ltd.**[55]. Il a décidé que le syndicat ne pouvait pas obtenir gain de cause en invoquant l'article 133, du fait que les sociétés n'avaient rien en commun du point de vue de la propriété et que l'une d'elles n'était plus un employeur au sens du Code lorsque le syndicat a présenté sa requête.

Compétence constitutionnelle - fédérale ou provinciale

Dans cinq motifs de décision, le Conseil a été appelé à déterminer si la question relevait de la compétence constitutionnelle fédérale ou provinciale.

Lorsque la question en litige est la compétence constitutionnelle concernant une activité subsidiaire particulière, le Conseil applique trois critères qu'il a énoncés dans **Marathon Realty Company Limited**[56]. Voici les questions qu'il faut poser:

> «Premièrement, y a-t-il une entreprise de compétence fédérale dans la cause? Dans la plupart des cas cette question ne pose aucun problème majeur, ...
>
> La deuxième question est la suivante: tenant pour acquis qu'il s'agit d'une entreprise fédérale, ses activités en question sont-elles réalisées ou dirigées dans le cadre d'une entreprise fédérale? ...
>
> La troisième question qui exige une réponse affirmative est la suivante: assumant qu'il s'agit d'une entreprise fédérale et que le travail en question se fait dans le cadre de l'entreprise fédérale, peut-on dire que les employés intéressés exécutent ce travail? Il faut répondre à cette question parce que la corrélation constitutionnelle exprimée à l'article 108 vise également les employés et concerne particulièrement le pourcentage de temps qu'un employé consacre au travail en question...»

Dans deux affaires, le Conseil a jugé, en appliquant ces critères, que les employeurs qui avaient obtenu des contrats pour entretenir les camions d'une entreprise interprovinciale de camionnage sur la propriété de celle-ci relevaient de la compétence fédérale. Dans un cas[57], il s'agissait de laver les camions (y compris l'intérieur de camions frigorifiques) et de réparer les pneus. Dans l'autre[58], il fallait assurer l'entretien mécanique des camions. Le Conseil a conclu que le maintien des activités principales d'une entreprise fédérale soumet celle-ci à l'autorité fédérale, en faisant remarquer que l'inexistence d'un lien social avec l'entreprise fédérale principale n'est pas déterminante; ce qui compte, c'est plutôt le lien fonctionnel entre les deux entités.

Dans le cas d'une requête en accréditation incontestée, le Conseil a, de sa propre initiative, invité le requérant à établir le caractère fédéral de l'employeur[59]. Il a décidé qu'il n'avait pas compétence pour entendre le bien-fondé de la requête, vu que l'employeur n'est pas une entreprise fédérale et qu'il ne se livre pas non plus à des activités dans le cadre d'une entreprise fédérale. Il a déclaré qu'il ne pouvait décider s'il avait compétence qu'en se fondant sur les preuves produites. En l'espèce, les preuves étaient insuffisantes pour montrer la présence d'une entreprise fédérale. La société en question fournissait les services de chauffeurs et de mécaniciens à des entreprises manufacturières qui transportent leurs propres marchandises au-delà des frontières provinciales et nationales.

Dans une autre affaire[60], le Conseil a décidé qu'il n'avait pas compétence constitutionnelle pour examiner une plainte fondée sur l'article 161.1 (devoir de présentation juste par le syndicat). Il a estimé qu'il n'existait aucune preuve concluante reliant la partie des activités du syndicat qui a fait l'objet de la plainte à une entreprise fédérale au sens de l'article 108 du Code. Le fait que le syndicat affecte des membres à des entités fédérales n'a pas été jugé suffisant pour habiliter le Conseil à entendre la plainte, car rien n'indique que le plaignant aurait pu avoir le droit de présenter ainsi ses membres à une entreprise fédérale.

Dans un autre cas[61], la question de la compétence du Conseil a été soulevée dans une requête en accréditation demandant que certains chauffeurs de l'Ottawa Taxi Owners and Brokers Association soient représentés. Le Conseil a examiné la jurisprudence pertinente indiquant que le critère applicable consiste à déterminer si la partie interprovinciale de l'entreprise de l'employeur est régulière et continue, bien qu'étant négligeable. Si les circonstances de l'affaire répondent à ce critère, l'entreprise est assujettie à la compétence fédérale. En l'espèce, le Conseil n'a pas pu conclure que les requêtes en question relevaient de sa compétence.

Enfin, dans **Snively**[44], un camionneur a été congédié pour avoir refusé de conduire un camion dont les freins auraient été défectueux. Le Conseil a agréé la plainte déposée en vertu de l'article 96.1 lorsqu'il a jugé que le plaignant se souciait constamment de sa sécurité. Il a ordonné à l'employeur de réintégrer le camionneur et de le dédommager des pertes de salaires et d'avantages sociaux. Le Conseil a invoqué la notion d'inversion du fardeau de la preuve prévue au paragraphe 96.2(2) et a décidé que, vu qu'il ne s'agissait pas d'une infraction, il n'y avait pas eu violation de l'alinéa 11d) de la Charte des droits qui garantit aux personnes inculpées d'une infraction le droit d'être présumées innocentes.

Vente d'entreprise

Sept des motifs de décision concernaient des requêtes relatives aux droits et obligations du successeur et prévues à l'article 144 du Code.

Dans cinq cas, le Conseil a conclu qu'il y avait eu vente d'entreprise. Dans le premier cas[45], le syndicat a cherché à obtenir une déclaration fondée sur l'article 144, lorsque l'employeur a imparti à une autre société ses services et installations de lavage de camions et de réparation de pneus. Dans une affaire connexe, le service et les installations impartis se rapportaient à l'entretien mécanique des camions[46]. Le Conseil a jugé que chacune de ces opérations constituait une vente d'entreprise et il a ainsi fait ressortir la différence entre la sous-traitance et l'impartition.

Dans **Emde Trucking Ltd.**[47], le Conseil a déclaré qu'il s'agissait d'une vente d'entreprise, car le vendeur avait transféré à l'acheteur son actif, sa clientèle, son savoir-faire et ses employés. Comme il a estimé que l'acheteur avait reçu une entreprise active, il a conclu que ce dernier était lié par la convention collective et que le statut d'agent négociateur dont jouissait le syndicat requérant subsistait après la vente.

Le Conseil a conclu à l'existence d'une vente dans **Northern-Loram Joint Venture**[48], car il y avait eu un transfert direct des employés, du matériel, de la gestion, du personnel, de l'expertise, de l'achalandage, de même qu'une continuité ou un lien entre l'acheteur et le vendeur. Il a tiré la même conclusion dans une autre affaire[49], lorsqu'il a jugé que le transfert des droits d'exploitation, des services, des camions, des employés, de la gestion et de l'achalandage constituait une vente d'une partie d'une entreprise.

Dans l'un des deux cas qui n'ont pas été considérés comme une vente d'entreprise, le Conseil a profité de l'occasion pour examiner la jurisprudence contradictoire concernant la vente d'entreprise aux termes du Code. Dans cette affaire[50], le quorum a rejeté l'opinion selon laquelle les droits de négociation confère un droit de propriété sur les fonctions exercées par les employés et une garantie que ces droits sont permanents, quels que soient les employés exécutant le travail ou peu importe la façon dont leur employeur a obtenu le travail. Il a en outre décidé que les droits du successeur ne doivent pas s'appliquer à la sous-traitance, à la perte d'entreprise à un concurrent ou aux cas de dissolution d'entreprise.

La dernière affaire a trait à une décision rendue par le Conseil dans un cas de réexamen. Dans une décision datant de 1983, le Conseil a jugé que la perte d'un contrat à la suite du processus d'appel d'offres constituait une vente d'entreprise. Lors de la révision, un nouveau quorum a réentendu les faits de l'affaire et a conclu que la perte d'un tel contrat ne correspond pas à une vente d'entreprise[51].

Employeur unique

En 1984-1985, le Conseil avait à examiner quatre requêtes visant à faire déclarer un employeur unique. Deux de ces requêtes ont été agréées et les deux autres rejetées.

Dans l'une des décisions où une déclaration a été accordée, le Conseil a affirmé que l'objet de la déclaration doit correspondre aux fins de l'article, c'est-à-dire empêcher que l'on se soustrait aux obligations imposées par le Code ou minimiser l'effet préjudiciable de la multiplicité d'entreprises sur les droits de négociation existants. Des déclarations seront donc prononcées uniquement pour réparer un méfait, qu'il soit réel ou imminent[52]. Dans la deuxième affaire, la requête présentée en vertu de l'article 133 n'a pas été contestée et il y a eu une déclaration d'employeur unique[53].

Dans l'une des deux requêtes visant à faire déclarer un employeur unique et qui ont été rejetées, le Conseil a déterminé que l'un des employeurs ne relevait plus de l'autorité fédérale. Il n'avait donc pas compétence pour prononcer une déclaration ayant un effet dans le présent ou dans l'avenir. Sans décider s'il avait compétence pour faire une déclaration en vertu de l'article 133 avec effet rétroactif seulement, le Conseil a rejeté la requête et a préféré examiner les circonstances de l'affaire en se fondant sur les dispositions du Code relatives à la vente d'entreprise[54].

Dans le deuxième cas, deux requêtes en accréditation ont été présentées successivement[36]. Les employés étaient déjà représentés par une autre section locale accréditée en 1983, mais celle-ci n'avait pas encore conclu de convention collective avec l'employeur. La première requête a été présentée avant l'expiration du délai de 12 mois prévu par l'alinéa 124(2)b) et a donc été rejetée parce qu'elle était prématurée. En raison de la pratique bien établie selon laquelle il n'y a pas de désistement automatique d'une procédure engagée devant le Conseil, le Conseil a débouté le requérant qui avait demandé le retrait de la première requête. Cette pratique est d'autant plus appropriée dans le cas d'une requête en accréditation, car permettre un retrait rendrait inopérant l'article 31 du Règlement du Conseil qui prévoit que, en cas de rejet de la requête, le Conseil ne peut examiner une deuxième requête qu'après l'expiration d'un délai de six mois. Compte tenu de l'article 31 du Règlement et du refus de la première requête, la deuxième requête a été rejetée.

Le Conseil a examiné le statut d'un «conseil de syndicats» dans **MacCosham Van Lines (Canada) Ltd.**[37]. Il a jugé qu'un conseil de syndicats n'est pas en soi automatiquement un syndicat au sens du Code. Ce statut n'est accordé qu'après l'accréditation prévue à l'article 130, conformément au but et à la portée de cette accréditation. Le conseil de syndicats ne peut court-circuiter le processus pour obtenir le statut de syndicat par le biais de l'article 119.

Une requête visant à modifier une ordonnance d'accréditation antérieure[38], a été contestée par les titulaires des postes qui devaient être visés en étant inclus dans l'ordonnance modifiée. Le Conseil était d'avis qu'il y avait lieu de les inclure dans l'unité, bien qu'ils fussent plus nombreux que les membres actuels de l'unité. À la suite d'une vérification, le Conseil a jugé que le syndicat ne jouissait plus de l'appui de la majorité et c'est pourquoi il a rejeté la requête en révision.

Dans un autre cas[39], le plaignant a allégué la violation du paragraphe 124(4) qui prévoit un gel des conditions après la présentation d'une requête en accréditation. Les modifications prévoyaient la rétrogradation du plaignant et accordaient une augmentation salariale à tous les employés à la suite de la requête. Le Conseil a statué que la décision de l'employeur était conforme à sa pratique antérieure, qu'elle a été appliquée de la même manière et qu'il n'y a pas eu de mauvaise foi. Étant donné ce «maintien de la pratique antérieure» (le maintien du statu quo), la plainte a été rejetée.

Enfin, le Conseil a examiné une requête en révocation de l'accréditation présentée en vertu de l'article 137 du Code[40]. Dans cette affaire, il s'agissait de savoir si le Conseil peut accueillir ce genre de requête s'il ne reste qu'un seul employé dans l'unité. Le Conseil a conclu que l'employé qui forme à lui seul une unité peut invoquer l'article 137. Il a par conséquent révoqué l'accréditation de l'intimée.

Sécurité (Partie IV du Code)

L'article 82.1 du Code confère à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que son lieu de travail présente un danger imminent. Pour exercer ce droit, il doit suivre certaines règles et, dans le cas où la question n'est pas résolue, c'est un agent de sécurité qui est chargé de juger s'il y a danger imminent. Si cet agent décide qu'il y a un danger imminent, il peut donner des directives à l'employeur, sous réserve d'une révision par le Conseil canadien des relations du travail. S'il décide qu'il n'y a pas de danger imminent, l'employé doit retourner au travail, mais peut en appeler de cette décision devant le Conseil. Un seul membre du Conseil peut instruire un appel de ce genre.

Pour la première fois, le Conseil a révisé, à la demande d'un employeur, la décision d'un agent de sécurité qui a jugé qu'une situation constituait «une source de danger imminent» [41]. L'agent avait ordonné aux employés de Bell Canada de ne plus escalader, à l'aide d'éperons, un certain genre de poteau. L'agent a jugé que, en raison de la dureté de ces poteaux, les escalader à l'aide d'éperons constituait une source de danger imminent. Le Conseil a décidé de confirmer la directive de l'agent de sécurité.

Dans une deuxième affaire, la question était de savoir si la fumée du tabac au lieu de travail représentait un danger imminent pour un employé. Le Conseil a confirmé la décision de l'agent de sécurité selon laquelle l'employé ne se trouvait pas en danger imminent[42]. Il a conclu que l'on ne pouvait invoquer l'article 82.1 pour l'amener à jouer le rôle de législateur en vue d'importants changements sociaux.

Le Conseil a entendu une requête présentée par des plaignants alléguant que leur employeur avait violé l'alinéa 97(1)d) en leur imposant des mesures disciplinaires parce qu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler en vertu de l'article 82.1 du Code. À la suite d'une alerte à la bombe, les plaignants ont quitté leur lieu de travail lorsque le gestionnaire a refusé de faire fouiller l'immeuble. Le Conseil a fait droit à la plainte en concluant que les plaignants avaient des motifs raisonnables de croire qu'il y avait un danger imminent[43].

les membres du Conseil de bande à titre d'employeur. Le Conseil a conclu que le Chef et le Conseil de bande agissaient **de facto** en tant qu'employeur au même titre que le conseil scolaire. Il a donc modifié l'ordonnance d'accréditation en ajoutant le Chef et(ou) le Conseil de bande à titre d'employeur[28]. Dans un autre cas, le Conseil a reçu une requête en révision qui visait à reformuler en termes généraux une ordonnance d'accréditation rendue en 1972[29].

Une autre affaire avait trait aux droits de négociation dans le secteur de la construction dans le district de Mackenzie (Territoires du Nord-Ouest), plus précisément à Norman Wells[30]. En 1982, lorsque le Conseil a commencé à recevoir des requêtes en accréditation de syndicats cherchant à obtenir des droits de négociation ou des révisions d'ordonnances d'accréditation existantes pour que le travail effectué à Norman Wells soit inclus, il a décidé de profiter de l'occasion pour étendre aux Territoires du Nord-Ouest sa politique d'unités de négociation normalisées selon les métiers et leurs juridictions, politiques adoptées dans **Interior Contracting Company Limited** (1979), 29 di 51; et [1979] 1 Can LRBR 248 (CCRT nº 174) et qui concerne le territoire du Yukon.

En raison de la compétence différente parmi certains syndicats selon le genre de travail et les régions géographiques, le Conseil a dû rendre des ordonnances d'accréditation provisoires pour chaque projet afin que la négociation collective puisse se poursuivre au projet de Norman Wells, tout en conservant le pouvoir d'examiner la question plus vaste concernant la politique d'unités de négociation normalisées selon les métiers à l'échelle des territoires. Une audience publique a été tenue en juillet 1984 à ce sujet.

En décembre 1983, on a demandé au Conseil de réexaminer sa décision de rendre des ordonnances d'accréditation provisoires pour chaque projet. Le requérant a cherché à obtenir des certificats applicables dans l'ensemble des territoires pour qu'il puisse exercer sa compétence sur les métiers à l'égard de huit employeurs participant au projet de Norman Wells. Le Conseil a conclu que, du point de vue des relations de travail, il valait mieux limiter l'accréditation au district de Mackenzie et utiliser les unités normalisées de l'Alberta. Il a modifié les certificats provisoires accordés à Norman Wells afin qu'ils s'appliquent au district de Mackenzie.

Le dernier cas de révision est une requête visant à faire modifier des ordonnances existantes du Conseil pour que les requérants obtiennent l'accréditation par région géographique en vertu de l'article 132 concernant des employeurs s'occupant du chargement et du déchargement de navires à Hamilton et le long du canal Welland. Une requête conventionnelle en accréditation a en outre été présentée en vertu de l'article 124, au cas où le Conseil rejetterait la requête fondée sur l'article 132. Celui-ci a refusé l'accréditation prévue à l'article 132, car aucune preuve n'indiquait qu'il en découlerait un avantage immédiat du point de vue des relations industrielles[31]. Le dossier concernant l'autre requête a été renvoyé au directeur régional pour qu'il poursuive son enquête et son examen.

Six motifs de décision portaient sur des requêtes en accréditation. Deux de ces requêtes ont été rejetées en raison de l'absence de compétence constitutionnelle. La première affaire est une requête incontestée concernant des chauffeurs et des employés de garage au service d'une société de location de camionneurs et de mécaniciens[32], et la deuxième a trait à une requête visant à faire en sorte que des chauffeurs de taxi soient représentés[33]. (Voir ci-dessous les détails des questions constitutionnelles.)

Dans **La Chambre des communes**[34], une requête en accréditation a été présentée pour le compte de certains employés de la Chambre. Le Conseil lui-même a soulevé une question préliminaire, celle de savoir s'il avait compétence à l'égard de la Chambre des communes. Après avoir reçu les observations des parties, le syndicat prétendant que le Conseil avait compétence, la Chambre des communes et le Sénat soutenant le contraire, le Conseil a jugé que le Parlement était une entreprise au sens du Code. Il a rejeté la prétention selon laquelle le privilège parlementaire exclut la compétence du Conseil et a conclu que la Partie V du Code s'applique à tous les employés fédéraux, sauf aux employés de la Couronne.

Deux requêtes en accréditation ont été rejetées parce qu'elles étaient prématurées. Dans le premier cas, il s'agissait d'une requête en accréditation par région géographique prévue à l'article 132 et présentée pour le compte de tous les employeurs exploitant une entreprise de débardage sur deux quais au Nouveau-Brunswick[35]. Le Conseil a examiné la situation de ce secteur existant à ces endroits et l'a comparée à celle que l'on rencontrait à d'autres endroits où des accréditations ont été accordées par région géographique, et il a décidé que cette requête était prématurée et devrait être rejetée. Il a tenu compte des faits suivants: seuls deux employeurs ont même une relation élémentaire de négociation collective avec le syndicat requérant; il n'y a pas eu dans le passé de négociation collective entre les employeurs et le syndicat en vue de conclure une convention collective; et le travail effectué par les membres du requérant ne constitue qu'un faible pourcentage de toutes les opérations de débardage dans la région géographique désignée.

Grèves illégales

Deux des motifs de décision concernaient des requêtes de la part d'employeurs alléguant que des employés avaient participé à une grève illégale.

Dans la première affaire, l'employeur a demandé au Conseil de déclarer une grève illégale et de rendre une ordonnance interdisant toute grève illégale à l'avenir. Les faits ont révélé qu'il y avait eu un arrêt de travail au cours duquel des conducteurs de locomotive et des agents de train s'étaient tous déclarés malades. La situation était toutefois revenue à la normale. Le Conseil a conclu que le fait de se déclarer malades tous en même temps constituait une grève illégale aux termes du Code, mais il n'a pas rendu d'ordonnance, car la grève était terminée[21]. Il a ordonné à l'employeur et aux syndicats d'afficher ses motifs de décision afin d'en informer les employés.

Dans la seconde affaire, il s'agissait d'une requête alléguant que le syndicat avait déclaré ou autorisé une grève illégale et que certains employés y participaient en refusant de faire des heures supplémentaires ou d'exercer des fonctions de supervision par intérim. Le Conseil a conclu que cette conduite constituait une grève illégale qui contrevenait à l'article 180 du Code[22].

L'ordonnance obligeait le syndicat à révoquer son autorisation de la grève illégale, et enjoignait à ses membres de s'abstenir de participer aux activités illégales.

En vertu de sa politique générale concernant l'article 182, le Conseil ne rend pas d'ordonnance lorsque, au moment de l'audience, l'arrêt de travail illégal a cessé. Dans la présente affaire, l'interdiction de faire des heures supplémentaires avait été levée le premier jour de l'audience, et le syndicat croyait manifestement que le refus des employés d'exercer des fonctions intérimaires était légal aux termes du Code. En dépit de cela, le Conseil a décidé de rendre une ordonnance pour deux motifs. D'abord, il a décidé qu'une ordonnance créerait un semblant d'ordre au cours des prochaines séances de négociation collective qui s'annonçaient difficiles. Ensuite, il a voulu avertir les autres syndicats, qui peuvent se trouver dans des situations semblables et qui, en interdisant à leurs membres de faire des heures supplémentaires, utilisent cette tactique comme un instrument de négociation.

Accréditation et questions connexes

Seize motifs de décision portaient sur l'accréditation et des questions connexes. Dans la moitié des cas, il s'agissait essentiellement de déterminer les unités habiles à négocier.

Dans une affaire concernant une requête en révision, le Conseil a procédé **proprio motu** (de sa propre initiative) à la révision du certificat d'un syndicat à la suite de la fragmentation de l'unité. Le syndicat a ensuite demandé qu'un groupe de superviseurs soit inclus dans son unité de techniciens. L'employeur a répliqué que ces superviseurs ne sont pas des employés au sens du Code. Compte tenu des preuves, le Conseil a déterminé que les superviseurs en question sont des employés aux termes du Code, mais a conclu qu'il ne serait pas approprié de les inclure dans la même unité que ceux qu'ils supervisent[23].

Deux requêtes en révision ont été présentées à la suite de réorganisation d'entreprises. Dans **Canadien Pacifique Limitée**[24], le Conseil a décidé, après la fusion des services de la signalisation et des communications, que la fusion des technologies et les structures organisationnelles intégrées exigeaient une seule unité de négociation. Il a en outre jugé que sa décision ne portait pas atteinte à la liberté d'association des employés enchâssée dans le paragraphe 110(1) du Code et garantie par la Charte.

L'autre affaire mettait en cause la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Des changements organisationnels ont donné lieu à une requête en révision qui aurait pour effet de fusionner l'unité du syndicat requérant avec une unité plus petite. Le Conseil a conclu que la situation des deux unités de négociation avait beaucoup changé et qu'il y avait lieu maintenant d'inclure quelques employés dans la grande unité. Le Conseil n'a pas ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans ce cas en raison de la différence de taille des petits groupes qui ont fusionné avec des unités beaucoup plus grandes[25].

Dans **Pacific Western Airlines Ltd.**[26], le Conseil a expliqué sa politique relative aux employés occasionnels, indiquant qu'il y avait lieu de les inclure dans une unité de négociation avec les employés réguliers. Dans ce cas particulier, les occasionnels, qui appuyaient majoritairement le syndicat, ont été ajoutés à une unité existante. Dans un autre cas, le Conseil a eu l'occasion d'examiner sa politique concernant la création d'unités de négociation à l'échelle nationale plutôt que régionale ou locale. Dans ce cas particulier[27], le Conseil a décidé que les faits justifiaient la création d'une seule unité nationale de cols blancs et de quatre unités régionales de cols bleus.

On a en outre demandé au Conseil de modifier une ordonnance d'accréditation s'appliquant à un conseil scolaire d'une réserve indienne en ajoutant le Chef et

relations de travail en demandant au syndicat seul de verser l'indemnité. La requête avait été présentée vingt-deux mois après l'ordonnance initiale du Conseil. Celui-ci a jugé que la requête n'avait pas été présentée dans un délai raisonnable et qu'elle était donc rejetée.

Le Conseil a toujours clairement laissé entendre que le délai de présentation est un élément essentiel lorsqu'il s'agit de requêtes en réexamen. Il a déjà affirmé qu'un intervalle de plus de deux mois dépassait clairement le délai prescrit. Il a déclaré que ce n'est que dans des circonstances vraiment extraordinaires qu'il accueillait une requête en révision presque deux ans après le fait, comme c'était le cas dans la présente affaire. On a répété que le dépôt d'une requête en révision judiciaire n'a aucun effet juridique sur une ordonnance ou une décision du Conseil ni n'excuse la présentation tardive d'une requête en réexamen. Les circonstances de cette affaire n'ont pas permis au Conseil de déroger à sa règle qui prévoit un délai d'environ trois semaines à compter de la réception de sa décision. Un autre facteur qui a motivé la décision du Conseil de ne pas exercer son pouvoir discrétionnaire d'accueillir une requête aussi tardive était le manque de «netteté» et de crédibilité du requérant qui pendant vingt mois, ne s'était pas occupé de l'autre ordonnance du Conseil de renvoyer le grief à l'arbitrage.

Bien que la question du délai n'obligeât pas le Conseil à examiner le bien-fondé de la requête, ce dernier a expliqué pourquoi celle-ci aurait été rejetée. Le syndicat a soutenu qu'il était injuste de le tenir responsable d'une faute que l'employeur avait commise en congédiant un employé sans motif valable. Il s'est fondé sur le témoignage de l'employeur selon lequel l'employé aurait été réintégré si le syndicat avait soumis le problème à l'employeur. Le Conseil a rejeté cet argument en expliquant que l'obligation de verser une indemnité découlait de l'omission du syndicat de représenter l'employé et non du congédiement par l'employeur. Enfin, le Conseil a dit qu'il n'avait pas compétence pour commenter la validité du renvoi à l'arbitrage, la nomination de l'arbitre ou le rôle du syndicat dans la procédure d'arbitrage.

Dans la seule affaire où le Conseil a fait droit à une plainte[17], un employé a été congédié pour le motif qu'il ne possédait pas les qualités requises. Un an auparavant, le plaignant avait été congédié pour un autre motif. En agréant la plainte, le Conseil a décidé que le devoir de représentation juste s'applique aussi au deuxième congédiement d'un employé. Il a conclu que le syndicat n'avait pas fait une enquête approfondie sur les circonstances du deuxième congédiement et qu'il avait jugé prématurément que le cas du plaignant était sans espoir. Le redressement ordonné ne visait à l'origine que le syndicat directement en cause, mais le Conseil lui-même a reconnu qu'il existait un problème, car ce syndicat était membre d'un conseil de syndicats, qui était l'agent négociateur. Le Conseil a révisé sa première décision et modifié son ordonnance afin de tenir le syndicat et le conseil solidairement responsable et de les obliger à verser une indemnité au plaignant[18].

Pratiques déloyales de travail de la part de syndicats

Quant aux interdictions visant les syndicats, le Conseil a examiné deux plaintes de ce genre. Dans un cas[19], au cours d'une campagne de recrutement sur la propriété de l'employeur, des membres du syndicat ont utilisé divers moyens pour tenter de persuader les employés d'y adhérer. Le Conseil a conclu que le syndicat avait violé l'alinéa 185d) lorsqu'il avait adressé des lettres à certains employés à leur lieu de travail et s'était servi du système de courrier interne de l'employeur. Il a jugé qu'il n'y avait pas eu violation de la part du syndicat qui, pendant les heures libres, avait laissé des enveloppes adressées aux employés à leur lieu de travail sur leurs bureaux et leurs chaises.

Il a en outre été déterminé que l'alinéa 185d) du Code était, **prima facie**, une violation des alinéas 2b) et 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés (liberté d'expression et liberté d'association), mais qu'il était quand même valide parce qu'il a été considéré comme une limite raisonnable et «dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique» (article 1 de la Charte).

La seconde plainte concernait la présumée violation des alinéas 185f) et g); il s'agissait d'un employé expulsé du syndicat parce qu'il avait participé activement à une campagne de recrutement pour le compte d'un syndicat rival. Selon le Conseil, la question principale était de savoir si un syndicat pouvait appliquer ses normes de discipline interne à un membre qui exerce un droit enchâssé dans le Code, c'est-à-dire le droit d'être représenté par un syndicat de son choix. Le Conseil a rejeté la plainte et a choisi de ne pas intervenir dans ce qui est essentiellement une affaire interne du syndicat. Il a conclu que l'expulsion de l'employé n'a pas porté atteinte aux droits que lui accorde l'article 110 du Code. Il a déclaré que, lorsqu'un employé exerçait son droit de choisir un syndicat, il se soumettait en même temps aux préceptes des statuts de ce syndicat. Ce faisant, il est lié par les normes de discipline fixées par les statuts aussi longtemps qu'il n'est pas prouvé que cet employé a fait l'objet d'un traitement spécial[20].

avait, par une preuve prépondérante, réussi à s'acquitter du fardeau de la preuve décrit au paragraphe 188(3). En décidant de ne pas condamner le plaignant aux dépens, le Conseil a procédé à un examen détaillé de la jurisprudence et de la pratique ayant trait à sa politique de ne pas adjuger de dépens.

Dans **Freight Emergency Services Ltd.**[9], le Conseil a décidé que, vu le rejet des requêtes présentées par le syndicat en vertu des dispositions relatives à un employeur unique et à la vente d'entreprise, il était inutile pour le syndicat de maintenir les plaintes de pratique déloyale de travail qui étaient liées à ces autres requêtes.

Dans un autre cas, un employé s'est plaint que l'employeur s'était livré à une pratique déloyale de travail parce que la convention collective ne permet pas l'arbitrage lorsqu'il s'agit de décider du bien-fondé d'une radiation ou d'une cessation d'emploi. Le Conseil a toutefois conclu que la plainte était sans fondement aucun, car la radiation pouvait effectivement faire l'objet d'un arbitrage[10].

Dans **Okanagan Helicopters Ltd.**, l'association avait déposé une plainte auprès du Conseil alléguant que le refus de l'employeur d'effectuer le précompte syndical généralisé (formule Rand) contrevenait à l'article 184. Bien que le Conseil n'ait pas eu l'occasion d'examiner le bien-fondé de la plainte, la majorité du quorum a conclu que l'effet du paragraphe 162(1) récemment modifié, qui prévoit un minimum de sécurité syndicale, est immédiat[11].

Devoir de représentation juste

Six des motifs de décision concernaient le devoir de représentation juste imposé aux agents négociateurs par l'article 136.1 du Code.

Dans cinq cas, le Conseil a rejeté les plaintes. Dans un cas, une plainte a été formulée contre le syndicat parce que celui-ci aurait négocié une clause concernant l'ancienneté au détriment du plaignant[12]. Cette plainte a été déposée avant la modification de l'article 136.1 en juillet 1984. La nouvelle version peut signifier que le devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1 ne s'applique plus à la négociation collective. Le Conseil a jugé que l'ancienne version s'appliquait lorsque des circonstances donnant lieu à une plainte étaient survenues avant le 18 juillet 1984. Le Conseil a analysé le bien-fondé de l'affaire, mais il a rejeté la plainte, étant donné qu'il n'y avait pas de circonstances exceptionnelles qui justifiaient son intervention dans le système de la libre négociation collective.

Dans une autre plainte[13], un employé a allégué que son syndicat ne l'avait pas traité de façon juste et impartiale à la suite de la cessation de son emploi chez CP Air. L'employé avait été congédié parce qu'il n'avait pas fourni à l'employeur un certificat médical attestant la nature de son invalidité qui l'avait empêcher de travailler. Le Conseil a rejeté la plainte parce qu'il a conclu qu'aucun grief n'avait été présenté au syndicat et que ce dernier avait néanmoins fait tout ce qu'il pouvait au nom du plaignant en faisant prolonger deux fois le délai de présentation du certificat médical et en organisant une rencontre avec la société.

En arrivant à sa décision, le Conseil a appliqué le principe des «mains nettes» selon lequel une personne qui prétend que son syndicat a manqué au devoir de représentation juste ne doit pas, par son fait, nuire à sa cause de manière à empêcher son syndicat de le défendre adéquatement.

Une troisième plainte a été formulée lorsqu'un débardeur occasionnel a été radié ou qu'il a été mis fin à son emploi[14]. Il s'est plaint que, en établissant la procédure de radiation dans le cas des débardeurs occasionnels qui ne peuvent pas être membres du syndicat, la convention collective permet de distinguer une classe d'employés parce qu'ils ne font pas partie du syndicat et qu'elle n'est donc pas conforme à l'article 136.1. Le Conseil a estimé que le fait d'accorder la préférence aux membres du syndicat dans une convention collective ne violait pas **en soi** la lettre ou l'esprit de l'article 136.1. Il a conclu que le syndicat avait bien examiné le grief du plaignant selon les exigences du Code et il a rejeté la plainte.

Une autre plainte avait pour objet la qualité de la représentation syndicale pendant toute la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage[15]. Le Conseil a déclaré que l'article 136.1 ne doit pas servir à mettre en question la qualité ou le niveau de compétence d'un syndicat qui représente une personne à l'arbitrage lorsqu'il est clair qu'aucune irrégularité n'a été commise. Il a examiné tout le processus et conclu que le syndicat s'était acquitter de son devoir conformément à l'article 136.1.

La décision rendue dans **Jean-Paul Roy**[16] portait sur une requête en réexamen d'un redressement ordonné par le Conseil pour violation du devoir de représentation juste. À la suite d'une plainte déposée par un employé alléguant que le syndicat n'avait pas rempli son devoir de représentation juste, le Conseil avait ordonné qu'un grief soit présenté à l'arbitrage et que toute indemnité pour la période allant jusqu'à la date de sa décision soit à la charge du syndicat. Ce dernier a allégué que le Conseil avait commis une erreur fondamentale en matière de politique gouvernant les

Les décisions du Conseil canadien des relations du travail prennent deux formes: motifs de décision publiés et lettres. Le Conseil les communique par lettre lorsqu'il estime que la question n'intéresse en fait que les parties en cause. Cela est vrai dans la majorité des cas. Il fait paraître des motifs de décision quand, à son avis, une question revêt un intérêt général pour le monde des relations de travail. Dans les motifs de décision, il articule ses orientations et son interprétation de diverses dispositions du Code canadien du travail. Ces motifs paraissent ensuite dans les deux langues officielles dans sa revue di (Décisions/Information). Certaines décisions sont choisies et publiées également dans divers recueils de jurisprudence qui groupent l'ensemble des affaires de relations de travail tranchées par toutes les compétences canadiennes, notamment le CCH Canadian Labour Law Reporter (CLLC) et les Canadian Labour Relations Boards Reports (New Series) (CLRBR (NS)). Au cours de 1984-1985, le Conseil a publié 50 motifs de décision.

Pratiques déloyales de travail de la part d'employeurs

Neuf des motifs de décision portaient sur des allégations selon lesquelles des employeurs s'étaient rendus coupables de pratique déloyale de travail.

Trois des décisions relatives à des pratiques déloyales de travail portaient sur des mises à pied ou des congédiements. Dans un cas, le Conseil a conclu que la mise à pied de certains employés visait à empêcher un syndicat de s'organiser et qu'elle violait par conséquent le sous-alinéa 184(3)a)(i) du Code. Il a en outre jugé que l'employeur avait contrevenu au Code en congédiant un employé, ayant conclu que les activités syndicales de ce dernier avaient été un motif du congédiement[1]. Le Conseil a ordonné à la société de retirer son avis de cessation d'emploi et de réintégrer et d'indemniser l'employé congédié.

Dans un autre cas, le Conseil a rejeté des plaintes concernant des congédiements, ayant conclu que les mesures prises contre les plaignants découlaient d'une réorganisation entreprise par la Société canadienne des postes[2].

Dans le dernier cas, le Conseil a agréé quatre plaintes de pratique déloyale de travail se rapportant à des congédiements qui, selon lui, étaient directement attribuables à des activités syndicales[3].

Trois plaintes portaient sur une présumée ingérence de l'employeur dans les affaires d'un syndicat. Dans une de ces plaintes de pratique déloyale de travail, il était allégué que l'employeur avait contrevenu à l'alinéa 184(1)a) en confiant une partie de ses opérations à une autre société. Le Conseil a décidé que cette impartition ne constituait pas une contravention[4], estimant que la décision de recourir à ladite impartition était fondée uniquement sur des considérations économiques et ne reflétait aucun sentiment antisyndical.

Dans une autre affaire mettant en cause **La Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton**[5], le syndicat s'est plaint que l'employeur avait interdit aux employés de recruter des membres sur les lieux du travail pendant les heures libres et de porter des insignes syndicaux sur leurs uniformes. Le Conseil a conclu que les actes de la Commission n'étaient pas fondés sur des motifs impérieux et justifiables liés au commerce. C'est pourquoi il a décidé qu'il y avait eu contravention à l'alinéa 184(1)a). Le Conseil a également passé en revue la jurisprudence concernant l'interdiction par l'employeur de solliciter les employés sur les lieux du travail pendant les heures libres et son droit d'interdire le port d'insignes syndicaux.

La troisième plainte de pratique déloyale de travail fondée sur l'alinéa 184(1)a) concernait certains changements effectués au cours de la période de négociation collective[6]. À la suite des modifications apportées par CP Air à l'équipage et aux services aux passagers, le syndicat s'est plaint que les changements constituaient une ingérence de l'employeur dans ses affaires. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas eu ingérence au sens de l'alinéa 184(1)a) parce que la convention collective autorisait CP Air à fonctionner avec son équipage modifié. La société CP Air était donc autorisée à procéder aux changements en question.

Dans **Banque de commerce canadienne impériale**[7], le Conseil a jugé que la banque s'était livrée à des pratiques déloyales de travail en enlevant des brochures du syndicat placées sur des chaises et des bureaux des employés et en affichant des avis à l'intention des employés indiquant que la sollicitation était interdite sur les lieux du travail. Le Conseil a par ailleurs conclu que la banque n'avait pas violé le Code en refusant de distribuer le courrier du syndicat aux employés et en enlevant les brochures du syndicat affichées sur la propriété. En discutant des redressements appropriés, le Conseil a déclaré que ceux-ci doivent être adaptés aux circonstances de chaque affaire et viser à rétablir l'équilibre.

L'affaire de la **Banque nationale du Canada**[8] portait sur une plainte selon laquelle l'employeur avait violé le paragraphe 184(3) en refusant d'embaucher une personne à cause de ses activités syndicales. Le Conseil a rejeté la plainte en disant que l'employeur

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1984-1985

Région	Nombre de jours d'audience
Atlantique	9
Québec	63
Ontario	103
Pacifique	51
Total	226

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1984-1985

Genre d'affaire	Reportées de 1983-1984	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1985-1986
Révision	60	107	78	37	10	125	42
Accréditation	76	226	115	36	40	191	111
Déclaration d'employeur unique	11	20	10	9	3	22	9
Révocation	5	42	20	10	5	35	12
Droits du successeur	—	3	2	—	—	2	1
Vente d'entreprise	9	23	11	5	4	20	12
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	7	11	1	8	2	11	7
Changement technologique	1	7	1	1	3	5	3
Arrêt de travail illégal	2	10	5	2	2	10	3
Plainte de pratique déloyale	138	295	14	71	172	257	176
Sécurité	4	10	5	2	4	11	3
Divers	9	25	11	8	9	28	6
Total	322	779	273	189	254	716	385

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1984-1985

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	26
Accréditation	33
Déclaration d'employeur unique	10
Révocation	1
Vente d'entreprise	8
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	2
Changement technologique	1
Imposition d'une première convention	1
Arrêt de travail illégal	8
Plainte de pratique déloyale	108
Consentement aux poursuites	2
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	1
Sécurité	8
Total	209

* Les chiffres indiquent le nombre d'affaires où le Conseil a tenu une audience publique

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou lock-out illégal tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	2	1	1	4	4
Banques	—	—	—	—	—
Radiodiffusion et télévision	1	—	1	2	1
Communications	1	—	—	1	1
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	—	—	—	—	—
Chemins de fer	1	1	—	2	2
Transport routier	—	—	—	—	—
Navigation	—	—	—	—	—
Industries dans le Nord	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	—	—	—	—	—
Divers	—	—	—	—	—
Non fédéral	—	—	—	—	—
Total	5	2	2	9	8

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	—	7	5	12	4
Banques	2	—	—	2	2
Radiodiffusion et télévision	—	1	—	1	—
Communications	—	3	2	5	—
Grains et provendes	—	—	1	1	—
Débardage	—	1	5	6	2
Chemins de fer	1	3	20	24	6
Transport routier	—	12	9	21	12
Navigation	—	1	3	4	—
Industries dans le Nord	—	2	—	2	2
Sociétés de la Couronne	—	2	8	10	4
Divers	—	1	—	1	—
Non fédéral	—	1	—	1	1
Total	3	34	53	90	33

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	4	11	36	51	29
Banques	2	1	6	9	3
Radiodiffusion et télévision	—	—	5	5	—
Communications	—	1	—	1	—
Grains et provendes	—	—	1	1	—
Débardage	—	2	5	7	2
Chemins de fer	—	—	2	2	1
Transport routier	4	16	58	78	20
Navigation	—	1	2	3	—
Industries dans le Nord	—	1	1	2	2
Sociétés de la Couronne	—	3	—	3	3
Divers	1	—	3	4	3
Non fédéral	—	1	—	1	—
Total	11	37	119	167	63

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	5	4	1	10	2	—
Banques	7	—	—	7	—	—
Radiodiffusion et télévision	9	2	3	14	3	1
Communications	—	3	—	3	2	—
Grains et provendes	1	1	—	2	1	—
Débardage	2	4	1	7	3	—
Chemins de fer	4	6	—	10	3	—
Transport routier	24	5	3	32	3	2
Navigation	4	5	1	10	2	—
Industries dans le Nord	12	2	—	14	9	—
Sociétés de la Couronne	9	4	1	14	1	—
Divers	1	1	—	2	1	—
Non fédéral	—	—	—	—	—	—
Total	78	37	10	125	30	3

Tableaux

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées en 1984-1985

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	17	3	—	20	3	3
Banques	14	1	—	15	—	1
Radiodiffusion et télévision	12	2	2	16	1	2
Communications	—	2	—	2	—	—
Grains et provendes	1	—	1	2	—	—
Débardage	1	5	—	6	3	1
Chemins de fer	2	—	—	2	—	—
Transport routier	37	5	16	58	3	8
Navigation	4	8	13	25	—	2
Industries dans le Nord	22	2	1	25	—	4
Sociétés de la Couronne	2	—	1	3	—	—
Divers	3	—	3	6	—	—
Non fédéral	—	8	3	11	2	—
Total	115	36	40	191	12	21

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1984-1985

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	40	34,8	34,8
11/20	20	17,4	52,2
21/30	13	11,3	63,5
31/40	8	7,0	70,5
41/50	8	7,0	77,5
51/60	6	5,2	82,7
61/70	0	0,0	82,7
71/100	9	7,8	90,5
101/130	2	1,7	92,2
131/160	2	1,7	93,9
161/190	0	0,0	93,9
191 et plus	7	6,1	100,0
Total	115	100,0	

Total des employés visés: 6 865

La taille médiane des unités est de 19 employés

La taille moyenne des unités est de 51 employés

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activité en 1984-1985

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	20	10	4	63	4	19	120
Banques	15	7	12	11	—	2	47
Radiodiffusion et télévision	16	14	4	6	2	9	51
Communications	2	3	—	6	1	6	18
Grains et provendes	2	2	—	2	—	4	10
Débardage	6	7	—	13	—	2	28
Chemins de fer	2	10	—	26	2	5	45
Transport routier	58	32	9	99	—	37	235
Navigation	25	10	—	7	—	2	44
Industries dans le Nord	25	14	1	4	—	5	49
Sociétés de la Couronne	3	14	—	13	—	8	38
Divers	6	2	3	5	—	2	18
Non fédéral	11	—	—	2	—	—	13
Total	191	125	33	257	9	101	716

* Pratique déloyale de travail

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activité en 1984-1985

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	20	12	4	64	3	25	128
Banques	7	6	14	14	—	2	53
Radiodiffusion et télévision	15	13	3	15	3	10	59
Communications	2	2	—	5	1	5	15
Grains et provendes	3	1	—	5	—	4	13
Débardage	11	5	—	11	—	2	29
Chemins de fer	18	6	4	28	2	6	64
Transport routier	69	31	11	121	1	33	266
Navigation	35	7	—	8	—	2	52
Industries dans le Nord	14	5	1	—	—	6	26
Sociétés de la Couronne	2	17	—	13	—	4	36
Divers	11	2	3	9	—	2	27
Non fédéral	9	—	—	2	—	—	11
Total	226	107	40	295	10	101	779

* Pratique déloyale de travail

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1984-1985

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	9	42	25	9	40	125
Accréditation	23	55	48	20	45	191
Déclaration d'employeur unique	6	4	7	2	3	22
Révocation	5	12	5	5	6	33
Droits du successeur	—	1	1	—	—	2
Vente d'entreprise	6	5	3	2	4	20
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	—	2	5	—	4	11
Changement technologique	2	1	1	—	1	5
Arrêt de travail illégal	1	2	2	—	4	9
Plainte de pratique déloyale	43	95	58	31	30	257
Sécurité	—	6	5	—	—	11
Divers	6	8	8	7	1	30
Total	101	233	168	76	138	716

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1984-1985

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	13	38	20	10	26	107
Accréditation	24	83	63	24	32	226
Déclaration d'employeur unique	4	4	6	3	3	20
Révocation	4	15	10	7	6	42
Droits du successeur	—	1	1	1	—	3
Vente d'entreprise	3	8	5	3	4	23
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	—	3	3	—	5	11
Changement technologique	3	1	1	1	1	7
Arrêt de travail illégal	—	3	3	—	4	10
Plainte de pratique déloyale	25	154	66	27	23	295
Sécurité	—	4	6	—	—	10
Divers	4	6	6	7	2	25
Total	80	320	190	83	106	779

Navigation

Le nombre de requêtes en accréditation provenant de ce secteur a continué à s'accroître, passant de dix en 1982-1983 à 22 en 1983-1984 et à 35 au cours de l'année à l'étude.

Le Conseil a tranché un total de 44 requêtes émanant de ce secteur, dont 25 requêtes en accréditation. De ce dernier nombre, quatre seulement ont été agréées, tandis que huit ont été rejetées et 13 retirées. Aucune audience n'a été tenue dans ces affaires.

Dix requêtes en révision provenant de ce secteur ont été examinées. Quatre ont été agréées, cinq rejetées et une a été retirée. Deux audiences ont été tenues.

Un total de sept plaintes ont été examinées, dont trois ont été portées contre des employeurs et quatre contre des syndicats. Aucune n'a été agréée.

Nord canadien

À la différence de la situation existant dans les provinces, le Conseil a compétence dans tous les secteurs d'activité au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Les secteurs des mines, de la construction, de l'administration municipale, de l'hôtellerie, du transport routier et du transport par voie d'eau ont généralement fourni la majorité des affaires émanant du Nord que le Conseil avait à trancher. Le volume de travail provenant du Yukon, durement touché par la récession, a été limité ces dernières années, et le centre des activités du Conseil s'est déplacé vers les Territoires du Nord-Ouest.

En 1984-1985, le Conseil n'a reçu que 26 requêtes, comparativement à 58 l'année précédente et à 39 en 1982-1983. D'autre part, 49 requêtes ont été tranchées, la plupart étant des cas d'accréditation et de révision qui avaient été reportés de l'année précédente. Une part importante des affaires réglées concernaient une restructuration «unique» d'unités de négociation dans le secteur de la construction des Territoires du Nord-Ouest, dans le cadre d'un projet prévoyant l'agrandissement d'une raffinerie et la construction d'un oléoduc dans la région de Norman Wells, ce qui ne constitue pas une source permanente de nouvelles affaires dans le Nord canadien.

Il y a eu une audience concernant neuf cas de révision dans le secteur de la construction des Territoires du Nord-Ouest.

Divers

En 1984-1985, le Conseil a tranché 18 affaires dans cette catégorie.

Onze de ces affaires visaient des employés appartenant à des bandes indiennes et comprenaient deux requêtes en accréditation (agréées), une en révision, deux en révocation, quatre plaintes de pratique déloyale de travail, une requête concernant l'établissement d'une première convention collective et une requête demandant qu'une ordonnance du Conseil soit déposée auprès de la Cour fédérale du Canada.

Le Conseil a en outre examiné des requêtes relatives aux secteurs de l'exploitation des gîtes d'uranium, de la construction d'oléoducs et de la pêche, de même qu'une affaire concernant un pont international.

Juridiction non fédérale

Il a été jugé que 13 affaires n'étaient pas du ressort du Conseil et les requêtes ont toutes été rejetées. Il s'agissait de 11 requêtes en accréditation et de deux plaintes de pratique déloyale de travail. Trois audiences ont été tenues relativement à ces affaires.

Résumés statistiques

Les tableaux figurant aux pages suivantes donnent plus de détails sur le volume de travail et les activités du Conseil en 1984-1985.

Le Conseil a réglé 38 affaires concernant les sociétés de la Couronne, dont trois requêtes en accréditation, 14 en révision et 13 plaintes de pratique déloyale de travail. Seize de ces 38 affaires mettaient en cause la Société canadienne des postes.

Grains et provendes

Il n'y a que 13 nouvelles requêtes touchant ce secteur qui ont été reçues pendant l'année, comparativement à 21 l'année précédente. Le total de l'année dernière comprenait sept requêtes alléguant des grèves illégales, mais en 1984-1985, aucune requête de ce genre n'a été reçue.

Dix requêtes ont été tranchées au cours de l'année, dont une concernait un changement technologique à un nouveau silo à céréales conçu d'après les techniques de pointe au port de Prince Rupert (C.-B.). Une audience a été tenue à Prince Rupert relativement à cette affaire.

Débardage

Vingt-neuf requêtes ont été reçues en 1984-1985 et 28 ont été tranchées, ces totaux étant quelque peu inférieurs à ceux de l'année précédente.

Parmi les affaires réglées, six concernaient des requêtes en accréditation, sept des requêtes en révision et 13 étaient des plaintes de pratique déloyale de travail.

Chemins de fer

Un total de 64 requêtes ont été reçues en 1984-1985, chiffre comparable à celui des deux années précédentes. Le nombre de requêtes en accréditation est monté en flèche pour atteindre 18, comparativement à deux l'année précédente, en raison de la séparation de l'unité de négociation formée par le Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés. Quinze nouvelles requêtes en accréditation en ont résulté.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 45 affaires émanant de ce secteur. Il a fait droit à deux requêtes en accréditation. Quatre requêtes en révision ont été agréées et six rejetées. Le Conseil a en outre réglé un total de 26 plaintes de pratique déloyale de travail, dont 24 ont été portées contre des syndicats et deux contre des employeurs. Sept audiences ont été tenues relativement à ces plaintes. Dans un cas, le Conseil a jugé que le Code avait été violé; trois plaintes ont été rejetées et 22 ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent des relations de travail. Une requête alléguant une grève illégale a été agréée et une autre a été rejetée. Les deux affaires ont nécessité la tenue d'audiences.

Transport routier

Ce secteur fournit généralement la majorité des affaires reçues par le Conseil, et 1984-1985 n'a pas fait exception. Un total de 266 nouvelles requêtes et plaintes ont été présentées au cours de l'année, soit 34% de toutes les nouvelles requêtes reçues et une hausse de 12% par rapport à l'année précédente. On a enregistré des augmentations dans toutes les catégories, notamment dans le cas des requêtes en accréditation, dont le nombre s'est accru substantiellement pour la deuxième année consécutive. Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation provenant de ce secteur a presque doublé depuis 1982-1983.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 235 affaires dans le secteur du transport routier. Il a fait droit à 37 nouvelles requêtes en accréditation, tandis que cinq requêtes de ce genre ont été rejetées et 16 retirées. Trois audiences ont été nécessaires, et huit scrutins de représentation ont été tenus pour déterminer la volonté des employés. Le Conseil a en outre agréé 24 requêtes en révision et rejeté cinq, tandis que trois ont été retirées.

Le Conseil a également traité 99 plaintes de pratique déloyale de travail déposées dans ce secteur au cours de l'année. Des 78 plaintes formulées contre des employeurs, quatre ont été agréées, 16 rejetées, et 58 (74%) ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Vingt plaintes portées contre des employeurs ont nécessité des audiences publiques.

Dans 21 plaintes déposées contre des syndicats, aucune contravention au Code n'a été relevée. Douze plaintes ont été rejetées et neuf retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Il a fallu tenir douze audiences.

Pour la deuxième année consécutive, le Conseil n'a reçu aucune requête alléguant une grève ou un lock-out illégal émanant de ce secteur.

Transport aérien

Ce secteur englobe les pilotes et le personnel de bord, les agents du service des passagers, les employés d'entretien et le personnel au sol, de même que les autres personnes affectées à l'exploitation de compagnies aériennes et aux services de soutien.

Pour la deuxième année de suite, le nombre d'affaires nouvelles émanant de ce secteur a augmenté de façon très importante pour atteindre un total de 128, soit 16% de toutes les affaires nouvelles dont le Conseil a été saisi au cours de l'année à l'étude. Comme pour les deux années précédentes, la plupart de ces affaires étaient des plaintes de pratique déloyale de travail dont le nombre a augmenté de 16% par rapport à l'année précédente pour totaliser 64, soit 50% des affaires provenant de ce secteur en 1984-1985.

Le Conseil a tranché 120 requêtes émanant de ce secteur en 1984-1985. Dix-sept nouvelles requêtes en accréditation ont été agréées, trois rejetées et une a été retirée. Sur les 63 plaintes tranchées par le Conseil, 41 (65%) ont été soit retirées soit réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Quatre plaintes ont été agréées et le redressement approprié a été accordé, tandis que 18 ont été rejetées. Des audiences ont été tenues dans 33 cas, soit 52% des plaintes provenant du secteur en question. Cinquante et une des plaintes tranchées en 1984-1985 ont été formulées contre des employeurs (81%), tandis que 12 ont été portées contre des syndicats. Quatre requêtes alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal ont été examinées en 1984-1985, ayant toutes fait l'objet d'une audience; deux de ces requêtes ont été agréées.

Banques

Le nombre de requêtes reçues par le Conseil en 1984-1985 a grimpé à 53, ce qui constitue une hausse de 39%. Dix-sept requêtes en accréditation, soit presque le double du total de l'année précédente, 14 requêtes en révocation et 14 plaintes de pratique déloyale de travail ont été reçues.

Le Conseil a tranché 47 requêtes au cours de l'année. Il a agréé 14 requêtes en accréditation, sept en révision et sept en révocation. Onze plaintes de pratique déloyale de travail ont été instruites et dans quatre cas, le Conseil a conclu que le Code avait été violé, deux fois par des employeurs et deux fois par des syndicats. Six plaintes ont été soit retirées soit réglées avec l'aide des agents des relations de travail du Conseil.

Une grande partie des nouvelles affaires d'accréditation provenaient de la région de Toronto.

Radiodiffusion et télévision

Ce secteur regroupe la radio, la télévision et la câblodistribution.

Le nombre de nouvelles requêtes est monté en flèche au cours de l'année totalisant 59, ce qui correspond à une augmentation de 37%. Celui des nouvelles requêtes en accréditation a connu la hausse la plus importante, soit 50%, pour totaliser 15.

En 1984-1985, le Conseil a examiné 47 requêtes. Il a agréé 12 nouvelles requêtes en accréditation et neuf en révision. Cinq des six plaintes de pratique déloyale de travail qui ont été tranchées ont été soit retirées soit réglées avec l'aide d'un agent du Conseil.

Communications

Ce secteur comprend certaines sociétés téléphoniques et télégraphiques, de même que la télégraphie outremer.

Le nombre d'affaires émanant de ce secteur n'a jamais été très élevé, et il a quelque peu diminué en 1984-1985. Quinze nouvelles requêtes ont été reçues et 18 ont été tranchées.

Comme pour les années précédentes, les plaintes de pratique déloyale de travail continuent de représenter une partie substantielle du volume de travail. Six plaintes ont été tranchées au cours de l'année; deux ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil et quatre ont été rejetées par le Conseil qui a jugé que le Code n'avait pas été violé. Une requête alléguant une grève ou un lock-out illégal a été agréée.

Sociétés de la Couronne

Le nombre de nouvelles requêtes reçues par le Conseil a été beaucoup moins élevé que les deux années précédentes: 36 ont été reçues au total, comparativement à 56 l'année précédente et à 47 en 1982-1983.

Ventes d'entreprise

Au cours de l'année, le Conseil a reçu 23 nouvelles requêtes concernant la détermination des droits de négociation, à la suite d'une vente d'entreprise, comparativement à 25 l'année précédente.

Le Conseil a examiné 20 de ces requêtes; 11 ont été agréées, cinq rejetées et quatre retirées.

Des audiences ont été tenues dans huit cas.

Déclaration d'employeur unique

Ces requêtes sont présentées lorsqu'il est allégué que deux ou plusieurs employeurs exercent un contrôle en commun sur des employés.

Le Conseil a reçu 20 requêtes de ce genre en 1984-1985, soit autant que l'année précédente.

Il a examiné 22 de ces requêtes; il a fait droit à dix, en a rejeté neuf, et trois ont été retirées.

Des audiences ont été tenues dans dix cas.

Changement technologique

Le Conseil a reçu sept requêtes relatives à des changements technologiques au cours de l'année, c'est-à-dire plus que jamais auparavant. Au cours des 11 années précédentes, il n'avait été saisi que de 15 requêtes de ce genre.

Il en a agréé une et rejeté une autre, et trois ont été retirées.

Une audience a été tenue.

Sécurité du personnel

Dix requêtes concernant la sécurité des employés ont été reçues au cours de l'année à l'étude, soit une de moins que l'année précédente.

Le Conseil a tranché 11 affaires de ce genre au cours de l'année. Cinq requêtes ont été agréées, deux rejetées et quatre retirées.

Huit audiences ont été tenues.

Divers

Quant aux autres affaires tranchées par le Conseil, 13 constituaient des requêtes d'employeurs qui désiraient apporter des modifications aux conditions d'emploi en attendant qu'une décision soit rendue sur des requêtes en accréditation; deux étaient des requêtes visant à obtenir une ordonnance voulant qu'un agent négociateur n'avait pas le droit de représenter une unité de négociation; deux concernaient les droits du successeur d'un syndicat, et 11 portaient sur la question de savoir si une convention collective existait ou non. Parmi les autres requêtes, une visait à établir les modalités d'une première convention collective, une demandait l'exemption des cotisations syndicales pour des motifs religieux, quatre visaient à obtenir le consentement pour intenter des poursuites, huit demandaient l'autorisation de déposer des ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada en vue de les faire exécuter, et une affaire a été renvoyée au Conseil par le ministre du Travail.

Requêtes en révision

Le nombre de requêtes en révision des décisions du Conseil est tombé à 107 pendant l'année, diminuant ainsi de 25%. Le Conseil a examiné 125 requêtes en révision, ce qui représente une baisse de 8% par rapport à l'année précédente.

Les requêtes en révision des ordonnances ou des décisions rendues par le Conseil sont présentées par les parties ou introduites par le Conseil pour divers motifs et à diverses fins. Comme par le passé, la plupart de ces requêtes examinées au cours de l'année, soit 40%, visaient à modifier la description d'unités de négociation existantes, et à accorder, par le fait même, les droits de négociation à de nouveaux employés. Dans 26% des cas, il s'agissait d'un réexamen de décisions antérieures du Conseil demandé par les parties ou par le Conseil lui-même. Les changements de nom des parties sur les ordonnances d'accréditation ont représenté 18% des requêtes en révision instruites au cours de l'année.

Le Conseil a tenu des audiences relativement à 24% des requêtes en révision dont il a été saisi en 1984-1985, ce qui constitue une augmentation importante par rapport aux 7% enregistrés l'année précédente. Les requêtes en révision ont représenté 12% de toutes les affaires entendues au cours de l'année.

Plaintes

Le Conseil a reçu 295 plaintes au cours de l'année, ce qui constitue une diminution de 4% par rapport à l'année précédente. De ce nombre, 179 plaintes (61%) ont été formulées contre des employeurs et 116 (30%) contre des syndicats.

Au cours de l'année, le Conseil a réglé 257 plaintes, comparativement à 282 l'année précédente. Cent huit plaintes ont fait l'objet d'audiences publiques.

Les agents des relations de travail du Conseil aident les parties à régler une plainte de manière informelle. En 1984-1985, 67% des plaintes de pratique déloyale de travail ont été réglées ou retirées à la suite de l'intervention d'un des agents du Conseil. Il n'a donc pas été nécessaire que le Conseil tienne des audiences et rende des décisions dans ces cas.

Les plaintes relatives au devoir de représentation juste constituaient un tiers de toutes les plaintes reçues au cours de l'année, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Le pourcentage des plaintes de ce genre qui ont été réglées ou retirées à la suite de l'intervention d'un agent des relations de travail est monté en flèche pour atteindre 60%, comparativement à 40% en 1983-1984.

Dans l'ensemble, les plaintes de pratique déloyale de travail représentaient 38% de toutes les requêtes reçues, 36% de toutes les affaires réglées et 52% de celles qui ont nécessité des audiences publiques.

Soixante-cinq pour cent des plaintes traitées au cours de l'année ont été formulées contre des employeurs et 35% contre les syndicats.

Seulement 5% des plaintes ont été agréées.

Révocation des droits de négociation

Le Conseil a reçu 40 requêtes en révocation des droits de négociation par rapport à 26 en 1983-1984, plus que jamais auparavant sauf en 1981-1982.

Sur les 33 requêtes réglées, 20 ont été agréées, neuf ont été rejetées et quatre ont été retirées. Quinze scrutins de représentation ont été tenus parmi les employés visés par les requêtes en révocation, mais aucune audience n'a été tenue.

Grèves et lock-out illégaux

Au cours de l'année, le Conseil a reçu dix requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal, ce qui constitue une baisse par rapport aux 18 reçues l'année précédente et le total le plus bas depuis 1977-1978.

Le Conseil a tranché neuf de ces requêtes, dont huit concernaient de présumés mouvements de grève illégale et une se rapportait à un présumé lock-out illégal. Il a fait droit à cinq requêtes et en a rejeté deux, et deux requêtes ont été réglées ou retirées. Neuf audiences ont été tenues relativement à ces affaires.

Certes, le nombre de requêtes de ce genre est limité, mais le fait qu'il faut les traiter rapidement, quel que soit l'endroit où elles ont été présentées, et le nombre élevé d'audiences nécessaires à cette fin constituent un fardeau beaucoup trop lourd pour les ressources du Conseil par rapport au nombre de cas réels.

Volume des affaires

En 1984-1985, le Conseil a reçu un total de 779 requêtes et plaintes, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à l'année précédente et un sommet pour le nombre de nouvelles affaires dans une année.

Les requêtes en accréditation et en révision, de même que les plaintes de pratique déloyale de travail ont représenté la majorité des nouveaux cas examinés par le Conseil, soit 80% au cours de l'année à l'étude.

Le nombre de requêtes en accréditation présentées par des syndicats a augmenté de 21% par rapport à l'année précédente; la tendance à la hausse du nombre de nouvelles requêtes de ce genre, qui avait commencé en 1983-1984, s'est donc poursuivie. D'autre part, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a diminué de 4%, et le nombre de requêtes en révision, dont la majorité portait sur des modifications apportées à des unités de négociation existantes, a baissé de 25%.

Cinquante pour cent des nouvelles affaires examinées par le Conseil émanaient des secteurs du transport routier (34%) et du transport aérien (16%).

En 1984-1985, la répartition géographique des nouvelles affaires a changé: le nombre de cas a diminué dans les régions du Pacifique et de l'Atlantique, tandis qu'il s'est accru dans le centre du Canada. La plus forte hausse du nombre de nouvelles requêtes a été enregistrée au Québec, où 60 affaires se sont ajoutées à la charge de travail du Conseil.

Outre les nouvelles requêtes reçues en 1984-1985, 322 cas ont été reportés à l'année suivante, portant le total à 1 111. Au cours de l'année, le Conseil a tranché 716 affaires, laissant 385 en suspens aux diverses étapes de l'investigation, de la médiation, de l'audition et de la délibération à la fin de l'année. Le délai global pour traiter les cas, de la date de la présentation jusqu'à la date de la décision, a augmenté de dix jours en 1984-1985.

Au cours de l'année considérée, le Conseil a tenu des audiences dans 209 cas, plus que jamais auparavant, et un total de 226 jours y ont été consacrés. L'année précédente, il avait entendu 167 affaires en 256 jours d'audience. En 1984-1985, il a donc tenu plus d'audiences, mais celles-ci ont duré moins longtemps. Elles se sont déroulées dans sept provinces et au Yukon au cours de l'année, d'Halifax (N.-É.) à Prince Rupert (C.-B.) et à Whitehorse (Yukon).

Vingt-cinq pour cent des décisions rendues au cours de l'année on nécessité des audiences, comparativement à vingt pour cent l'année précédente.

Le Conseil a publié des motifs de décision dans 51 cas.

Les décisions du Conseil peuvent être révisées par la Cour d'appel fédérale du Canada en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale du Canada. En 1984-1985, 31 décisions du Conseil, soit un peu plus de 4%, ont ainsi été renvoyées à la Cour d'appel fédérale en vertu de ladite disposition. Le pourcentage des affaires révisées a été le même que l'année précédente.

Au cours de l'année, la Cour d'appel fédérale a réglé 28 requêtes en révision de décisions rendues par le Conseil. Deux ont été agréées, deux ont été rejetées en partie, huit ont été entièrement rejetées et 15 ont été retirées. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a rendu deux décisions concernant des affaires du Conseil, et la Cour suprême du Canada a réservé son jugement dans deux cas.

De plus amples détails concernant ces cas de révision se trouvent à la page 45 dans la section intitulée «Révision judiciaire et procédures connexes».

Accréditations

Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation reçues par le Conseil en 1984-1985 a augmenté de 21,5% pour atteindre 226; la tendance à la hausse observée l'année précédente (39%) s'est donc poursuivie. Les requêtes en accréditation ont représenté 29% de toutes les requêtes reçues pendant l'année en question.

Le Conseil a examiné 191 requêtes au cours de l'année, et il a rendu 115 ordonnances d'accréditation visant 6 865 employés. Quatre-vingt-dix pour cent des accréditations accordées visaient des unités de négociation comptant moins de 100 employés, la médiane étant de 19 employés. Le Conseil a tenu des audiences dans 33 cas, comparativement à 15 l'année précédente. Les agents des relations de travail ont tenu 21 scrutins de représentation afin de déterminer la volonté des employés dans ces cas.

gement technologique, accompagnée d'une liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, il est dorénavant permis de nommer des Membres à temps partiel qui aideront le Conseil a remplir ses fonctions aux termes de la Partie IV du Code, et tout Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou une question incontestée renvoyée au Conseil.

Le Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles)

À la suite des recommandations de l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: le Rapport de l'équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968), la Partie V du Code canadien du travail a été abrogée et rétablie par le chapitre 18 des Statuts de 1972.

Le Conseil canadien des relations du travail a été reconstitué en tant que conseil autonome impartial qui relève directement du Parlement par le biais du ministre du Travail.

Avant ces modifications, la Partie V du Code traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. La nouvelle Partie V prévoyait que le Conseil exerce des fonctions supplémentaires, notamment:

- l'investigation, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats ou leurs agents;
- l'investigation et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- les requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusions ou de ventes d'entreprises; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes.

La nouvelle Partie V étendait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a été de nouveau modifiée par le projet de loi C-8 et la compétence et les pouvoirs du Conseil ont été élargis. Les principaux effets de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle trois autres Vice-présidents au plus sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des scrutins de représentation et des scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés d'une unité de négociation à la date de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation des syndicats de représenter de manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation de leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- l'établissement par le Conseil, sur renvoi par le ministre du Travail, des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation d'un syndicat ou d'une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil face aux grèves ou aux lock-out illégaux a été élargi. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Enfin, une nouvelle compétence entièrement différente des attributions existantes a été reconnue au Conseil en vertu de la Partie IV du Code concernant les conditions de travail dangereuses: le Conseil peut maintenant examiner une décision d'un agent de sécurité portant qu'une machine ou un lieu ne présente aucun danger et entendre les plaintes des employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Au cours de l'année en cause, le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière, est entré en vigueur le 18 juillet 1984.

Les modifications apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» ;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire, par l'employeur, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et
- une prolongation du délai de préavis de 90 à 120 jours avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du chan-

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1985

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1984)

	1985	1984
Traitements et salaires	3 642 307 $	3 481 672 $
Locaux	1 229 000	632 000
Avantages sociaux	641 000	569 900
Déplacements et réinstallations	444 808	390 803
Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée	95 771	131 696
Communications	136 217	136 624
Reproduction et autres impressions	75 576	86 263
Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression	64 758	69 073
Autres services professionnels et spéciaux	181 582	109 742
Fournitures et approvisionnements	42 558	57 453
Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement	42 186	45 704
Achat de matériel, d'équipement et de meubles	34 499	35 331
Location de matériel de bureau et d'équipement	66 282	19 133
Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions	56 414	56 309
Services juridiques	168 603	259 438
Location de salles d'audience	46 628	63 529
Publicité	1 798	7 538
Divers	36 123	28 888
Total des dépenses	7 006 110 $	6 181 096 $

Dépenses globales prévues au:

Crédit nº 10, Ministère du Travail	5 116 110 $	4 960 096 $
Avantages sociaux	563 000	512 000
Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais	1 327 000	709 000
	7 006 110 $	6 181 096 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Président

Publications du Conseil

Voici les trois publications du Conseil:

- **Décisions information («di»)**: publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, di contient tous les motifs de décision du Conseil ainsi que des résumés des requêtes et des plaintes tranchées par le Conseil durant une période donnée, des notes liminaires rattachées aux décisions et des tableaux statistiques;

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail**: cette brochure décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles; et

- **Vos droits en vertu du Code**: cette brochure décrit les droits et les obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique les procédures à suivre pour présenter des requêtes ou des plaintes au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

On peut obtenir toutes les publications du Conseil en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

Organigramme

Membre du Conseil. Diplômée de l'Université d'Ottawa (baccalauréat ès arts et maîtrise en droit du travail), elle a commencé sa carrière en 1978 au ministère de la Justice et a été détachée auprès du Conseil du Trésor afin de représenter ce dernier devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans toutes sortes de conflits de travail. Elle a acquis une bonne partie de ses connaissances dans ce domaine en intervenant dans des différends où divers syndicats agissaient à titre d'agents négociateurs des employés du ministère des Postes.

Personnel du Conseil et budget

Outre ses fonctions statutaires, les activités du Conseil se rapportent à trois principaux domaines: a) administration, b) opérations, c) services juridiques.

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par le Gouverneur fédéral en Conseil, mais les employés de l'administration, des bureaux régionaux et du soutien sont nommés par la Fonction publique.

À la fin de l'année financière en cause, le Conseil comptait au total 99 personnes, y compris les Membres, dont 73 oeuvraient à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée des services administratifs généraux du Conseil. Elle coordonne les ressources et les dépenses, prépare les voyages et prévoit les salles appropriées servant aux audiences publiques du Conseil qui ont lieu dans tout le Canada. La direction se subdivise en unités chargées de la comptabilité, des achats, du traitement de texte et du matériel de bureau; elle dispose d'une bibliothèque et offre des services de publication et d'information.

b) Opérations

La Direction des opérations mène des enquêtes relatives aux requêtes et aux plaintes par le biais d'agents des relations de travail oeuvrant à Ottawa et dans cinq bureaux régionaux (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver). Ces agents jouent également le rôle de médiateurs dans les cas de plaintes et de grèves et lock-out illégaux. Le règlement de ces conflits évite de tenir des audiences publiques et d'engager des dépenses à cette fin et souligne l'attitude du Conseil voulant qu'il tâche de trouver une solution à ce genre de problèmes. Il a été reconnu au début que le Conseil pourrait plus efficacement répondre aux besoins du public s'il était possible de déléguer aux régions les nombreux services qui étaient précédemment offerts aux clients par l'administration centrale du Conseil à Ottawa. Un projet pilote lancé en 1975 au bureau régional de Vancouver a permis aux parties de présenter toutes les requêtes et autres demandes dans la région et d'obtenir, au niveau régional, un meilleur service de ce bureau touchant toute une gamme de questions. La délégation a été étendue plus tard aux bureaux de Montréal et de Toronto, et finalement en 1983 à ceux de Winnipeg et d'Halifax.

c) Services juridiques

Cette unité se compose d'un conseiller juridique principal, d'un conseiller juridique et du personnel de soutien. L'été, elle embauche des étudiants en droit qui sont affectés à des travaux de recherche. Des avocats de l'extérieur sont chargés de représenter le Conseil devant la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada, et devant les tribunaux provinciaux.

été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal, de même qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil
Lorne E. Shaffer

M. Shaffer a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1974 et il en était à son deuxième mandat de cinq ans lors de l'année à l'étude. Il a été directeur des relations industrielles d'une importante entreprise nationale de transport. Il a acquis une très vaste expérience dans le domaine des relations de travail à titre d'expert-conseil en matière de relations ouvrières-patronales et de spécialiste auprès d'associations d'employeurs et de sociétés tant nationales qu'internationales.

Jacques Archambault

M. Archambault a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1976 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Auparavant, il a été adjoint spécial du ministre du Travail et membre du groupe de la coordination des politiques du ministère du Travail. De 1948 à 1972, il a été conseiller technique à la Confédération des syndicats nationaux. Au cours de sa carrière de 24 ans au sein de la CSN, il a été chargé de plusieurs missions importantes dans divers pays d'Europe, ayant été membre du comité de développement de la Confédération mondiale du travail, co-président national de la Ligue des Canadiens pour le développement et conseiller en relations du travail à l'ambassade du Canada auprès de la Communauté européenne à Bruxelles. Diplômé de l'Université Laval et titulaire d'un baccalauréat ès arts ainsi que d'une maîtrise en sciences sociales (relations industrielles), M. Archambault a été membre actif de plusieurs organismes importants du Québec et du gouvernement fédéral.

James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'administration de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Diplômé du Collège Loyola, il a eu une longue expérience dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de ses structures, et dans les relations de travail au cours des dernières années de son affectation au CN. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociation collective, de l'interprétation des conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves, tant au Canada qu'à l'étranger.

Paul-Émile Chiasson

M[e] Chiasson a été nommé en octobre 1980. Il est titulaire de diplômes universitaires tant en commerce qu'en common law. Il a pratiqué le droit à Bathurst et à Moncton. En qualité d'arbitre désigné en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick, il a tranché un certain nombre d'affaires conformément aux dispositions de cette loi. À titre de président impartial, il a été chargé d'arbitrer un certain nombre de griefs dans le secteur privé.

Henriette Parent

Originaire de Montréal, M[me] Parent a été nommée en août 1982. Elle a une longue expérience dans le secteur de la radiodiffusion au niveau de la gestion et des relations de travail. Au cours de sa carrière au sein de l'Union des artistes et, plus récemment, de la Société Radio-Canada, M[me] Parent a participé à la négociation collective, à l'interprétation des conventions collectives, au règlement des griefs, ainsi qu'à la gestion et la coordination des contrats des pigistes et du personnel contractuel du réseau français de la Société Radio-Canada.

Marguerite-Marie Galipeau

M[e] Galipeau a été nommée en janvier 1983. Elle a été avocate au ministère de la Justice avant de devenir

dents et de quatre à huit Membres. Ces personnes sont nommées par décret du Conseil pour des mandats d'au plus cinq ans, dans le cas des Membres, et d'au plus dix ans, dans le cas du Président et des Vice-présidents.

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. À titre de membres d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste ou emploi rémunéré. (Bien que le Code ait été modifié en 1984 et prévoit maintenant la nomination de membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter les plaintes en matière de sécurité fondées sur la Partie IV du Code, aucune nomination de ce genre n'a été nécessaire.)

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil se composait des personnes suivantes.

Président
Marc Lapointe, c.r.

Me Lapointe est Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973. Il a été un associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de plus de 25 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. Il a été nommé conseiller de la Reine en 1964. Originaire du Québec, Me Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson

M. Jamieson est Membre du Conseil depuis 1978 et il a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant de joindre le Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, administrant la «Manitoba Payment of Wages Act» et la «Labour Relations Act». Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il avait été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail pour le gouvernement de cette province et devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur. M. Jamieson a fait ses études en administration publique à l'Université du Manitoba.

Thomas M. Eberlee

Avant d'être nommé en août 1982, M. Eberlee a été Sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans. Sa carrière dans les fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale s'étend sur 25 ans. Avant de joindre Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes au sein de l'administration centrale de l'Ontario, notamment celui de Sous-ministre des Services sociaux et communautaires et celui de Sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du Cabinet et de commissions chargés de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations ouvrières-patronales dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

Me Keller a été nommé en décembre 1982. Il est membre du Barreau du Québec et a été directeur adjoint des relations de travail (Recherche) chez Bell Canada pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil. Après avoir obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1972, il a touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon and Company d'Ottawa, avant de joindre Bell Canada en 1979.

Serge Brault

Me Brault a été nommé en mars 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et son diplôme en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). En pratique privée, il s'est penché sur tous les aspects du droit du travail et a été membre de l'étude Larivière, Brault et Dury à Longueuil (Québec) à compter de 1974. Outre ses activités professionnelles, Me Brault a

Compétence

Le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises ou affaires fédéraux ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Sans vouloir tenter de donner une définition complète ou juridique de la compétence du Conseil, nous présentons ici une liste des secteurs et des activités qu'il régit:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés de la Couronne
- Grains et provendes
- Débardage
- Nord canadien
- Chemins de fer
- Transport routier
- Navigation
- Domaines divers et ouvrages ou entreprises ne relevant pas de la compétence fédérale

Selon nos estimations, les dispositions de la Partie V du Code s'appliquent à plus de 600 000 employés.

Pouvoirs et fonctions du Conseil

Le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs statutaires et réglementaires en ce qui concerne l'administration de la Partie V du Code canadien du travail portant sur les relations industrielles.

Le Conseil se fonde en outre sur la Partie IV du Code en entendant les appels des décisions rendues en matière de sécurité, dans les cas où il a été allégué qu'un danger était imminent. Il statue de plus sur les plaintes déposées par des employés qui affirment avoir fait l'objet de discrimination ou avoir été punis parce qu'ils ont exercé leurs droits relatifs à la sécurité.

Une partie importante des activités du Conseil a trait à l'acquisition des droits de négociation par les syndicats. Lorsque la majorité des employés d'une unité de négociation que le Conseil juge habile à négocier collectivement désire être représentée par un syndicat, le Conseil accréditera ce dernier.

Les autres décisions que le Conseil peut rendre en matière de droits de négociation concernent la révocation de l'accréditation de syndicats, ainsi que la révision et la modification d'ordonnances d'accréditation lorsqu'il y a changement dans la structure et les opérations de l'entreprise d'un employeur, lorsque des syndicats ont fusionné et lorsque des entreprises ont été vendues ou réorganisées.

Le Conseil entend et tranche les plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs et les syndicats et il a le pouvoir d'accorder un redressement aux plaignants qui obtiennent gain de cause, y compris la réintégration et une indemnité s'il y a lieu.

Le Code canadien du travail interdit de recourir à des grèves ou des lock-out pendant la durée d'une convention collective et avant que les moyens de médiation et de conciliation offerts par Travail Canada n'aient été épuisés. Lorsqu'une grève ou un lock-out illégal a lieu ou est prévu, le Conseil peut, sur demande, prononcer une ordonnance de ne pas faire et ordonner aux employés de retourner au travail.

Le Conseil est en outre chargé d'interpréter les changements technologiques qui peuvent influer sur les conditions de travail et la sécurité des employés, et d'exercer un pouvoir accessoire de redressement.

Le Code canadien du travail prévoit que le ministre du Travail peut renvoyer au Conseil un différend qui surgit au cours de la négociation d'une première convention collective. Dans un tel cas, le Conseil peut imposer aux parties les modalités d'une première convention collective.

Certaines formes de violation de la Partie V du Code sont punissables par l'imposition d'amendes. Dans ces cas, il faut obtenir le consentement du Conseil pour intenter des poursuites devant les tribunaux.

Lorsqu'une partie ne se conforme pas à une ordonnance rendue par le Conseil, celui-ci peut, sur demande, déposer son ordonnance auprès de la Cour fédérale du Canada. On peut faire exécuter une ordonnance du Conseil, une fois déposée, de la même manière qu'une ordonnance de la Cour fédérale.

Composition du Conseil

Aux termes du paragraphe 111(2) du Code, le Conseil se compose d'un Président, d'un à cinq Vice-prési-

Introduction

Le Conseil, tel qu'il est actuellement constitué, a été créé le 1er mars 1973.

Les modifications au Code, entrées en vigueur à la date susmentionnée, ont fait que le tribunal tripartite qui existait auparavant (et comprenait des représentants des syndicats et du patronat siégeant à temps partiel) a été remplacé par un nouveau tribunal impartial composé de personnes nommées à plein temps.

Le Conseil ainsi créé en 1973 devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail et était tenu de présenter son propre rapport annuel, distinct des rapports du ministre du Travail.

Le présent document est le douzième rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail et porte sur l'année financière allant du 1er avril 1984 au 31 mars 1985.

Le rapport contient des renseignements à jour concernant la structure organisationnelle et les développements administratifs intéressant le public, et il fait état des changements dans le personnel du Conseil.

À l'exemple des rapports précédents, le présent rapport fournit des renseignements statistiques relatifs au volume de travail auquel le Conseil devait faire face au cours de l'année financière à l'étude, ainsi qu'une analyse de ces données statistiques; des tableaux statistiques détaillés touchant plusieurs aspects des fonctions du Conseil; un examen des motifs de décision du Conseil et des révisions judiciaires, de même que des procédures connexes concernant les décisions du Conseil.

Table des matières

Page

Introduction 1

Fonctionnement et composition du Conseil 3

- Compétence 3
- Pouvoirs et fonctions du Conseil 3
- Composition du Conseil 3
- Personnel et budget 6
- Organigramme 7
- Publications du Conseil 8

État financier 9

Le Code canadien du travail 11

Activités du Conseil en 1984-1985 12

Tableaux statistiques 19

Motifs de décision 31

Révision judiciaire et procédures connexes 45

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240 rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1986

L'honorable Bill McKnight
Ministrew du Travail
Travail Canada
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1985.

Le tout respectueusement soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Membres du Conseil

Président
Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Membres
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-Émile Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

Bureaux Régionaux

Région de l'ouest
1090 ouest, rue Pender
12e étage
Vancouver (C.-B.)
V6N 2N7

Tél.: (604) 666-6001

Région du centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 1040
Winnipeg (Manitoba)
R2C 3H8

Tél.: (204) 949-3145

Région de l'Ontario
Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905
19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Tél.: (416) 973-3782

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard Dorchester
Pièce 1202
Tour Est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Tél.: (514) 283-3258
Télex: 05-25706

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Tél.: (902) 426-7068

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration Centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426



© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. LR1-1985

ISBN 0-662-54463-3

RAPPORT ANNUEL
1984-1985

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

RAPPORT ANNUEL
1984-1985

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

CA1
L100
-A56

ANNUAL REPORT 1985-1986
CANADA LABOUR RELATIONS BOARD



ANNUAL REPORT 1985-1986
CANADA LABOUR RELATIONS BOARD



CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426



© Minister of Supply and Services Canada

Cat. No. LR1-1986

ISBN 0-662-54826-4

Western Region
1090 West Pender Street
12th Floor
Vancouver, B.C.
V6E 2N7

Tel.: (604) 666-6001

Central Region
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Tel.: (204) 949-3145

Ontario Region
Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Tel.: (416) 973-3782

Quebec Region
Complexe Guy-Favreau
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Tel.: (514) 283-3258
Telex: 05562171

Atlantic Region
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6

Tel.: (902) 426-7068

Board Members

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Members
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau
Paul-Émile Chiasson
Linda M. Parsons
Calvin B. Davis

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1987

The Honourable Pierre Cadieux
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1986.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Contents

Page

Introduction 1

Operation and Composition of the Board 3

- Jurisdiction 3
- Board Powers and Functions 3
- Composition of the Board 4
- Staff and Budget 6
- Organization Chart 7
- Board Publications 8

Financial Statement 9

The Canada Labour Code 11

Activities of the Board in 1985-86 13

Statistical Tables 19

Reasons for Decision 27

Judicial Review and Related Proceedings 43

Introduction

This thirteenth Annual Report of the Canada Labour Relations Board has been produced by CLRB staff and reviews the operations of the Board from April 1, 1985 to March 31, 1986. It is designed to present Parliament with up-to-date information on the Board's activities. Topics ranging from the Board's operations, the Canada Labour Code, current labour relations issues before the Board, Court reviews of Board decisions and others are covered, but first an introduction to the CLRB is appropriate.

The CLRB was created in 1973 under the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), thereby replacing its forerunner of the same name. The "new" CLRB was established as a result of the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations, (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)). Based on this report, Parliament established the "new" CLRB as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with full-time members. The CLRB was then constituted as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of the Department of Labour. Parliament set out its philosophy of the CLRB's major role in the preamble to the Canada Labour Code. It states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the CLRB was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. Therefore, the Board decided that in order to know its clients and provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, when issues are brought before the CLRB which require it to hold a hearing, the Board will travel to a locale that is convenient to its clients. The Board continues to travel across all of Canada in order to hold hearings, to meet its clients and to remain informed of the issues faced by those clients.

The Board is required to provide its services, including hearings to its clients, in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to establish a permanent presence in the various regions of Canada in order to deal with its clients on a prompt and continuous basis. This was accomplished by having regional offices set up in Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. These regional offices, together with the head office, provide the labour relations communities with staff that is trained and experienced to meet the demands placed upon them. The staff of the CLRB makes an effort to meet their clients and provide them with current information on the Board's policies, procedures and decisions. The regional staff is also instrumental in keeping the Board abreast of regional issues and events which affect the various labour relations communities.

In addition, the Board's staff is involved in activities that can range from processing and investigating a certification application to resolving, as quickly as possible, an unlawful strike or lockout situation which could shut down one of Canada's airports or railroads or the mail service.

The Board's work load is the direct result of the number of applications and complaints filed in any of its offices by various trade unions, employers and employees. The 1985-86 year saw the Board's work load stabilize with 756 new cases being filed which added to the 385 cases pending at the end of the 1984-85 year. By the end of the 1986 fiscal year, the Board was not only successful in reducing the pending case load to 365 cases, but also had disposed of 776 cases, 60 more than the previous year. A detailed statistical breakdown of the Board's work load has been prepared and is incorporated within this Annual Report.

Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings, or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown Corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Northwest Territories and in the Yukon
- Railways (interprovincial and international)
- Road Transportation (interprovincial and international)
- Shipping and Navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part V of the Code (Industrial Relations), the Board is responsible for certain provisions of Part IV (Safety of Employees) as outlined further at page 4.

Board powers and functions

Part V of the Canada Labour Code establishes the Canada Labour Relations Board as a quasi-judicial body with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of that part of the Canada Labour Code dealing with industrial relations.

A significant part of the Board's activities under Part V is concerned with the acquisition of bargaining rights by trade unions. Once the Board has satisfied itself that a majority of the employees in the bargaining unit support the trade union that has submitted a timely application for certification, it will grant certification to the requesting union.

The Board may also make determinations with respect to the termination of bargaining rights, i.e. the revocation of trade union certifications. It is also involved in the review and amendment of certification orders where changes in the structure and operations of an employer's business have occurred, where unions have merged, and where businesses have been sold or reorganized.

Certain provisions of the Code prohibit strikes and lockouts during the term of a collective agreement and after the expiration of an agreement, until the mediation and conciliation assistance provided by Labour Canada has been exhausted. Applications may be made where an unlawful strike or lockout occurs or is anticipated, following which the Board, after conducting a public hearing, may exercise its power to issue cease and desist orders and to order employees or employers to resume normal operations.

Both employers and unions are prohibited from engaging in unfair labour practices. When the Board is seized of a complaint of unfair labour practice it has extensive remedial authority and has power to grant relief to successful complainants, including reinstatement and compensation where appropriate.

When technological changes are introduced during the life of a collective agreement, the Board has the responsibility of interpreting such changes as they may affect the terms and conditions of employment and the security of employees. In such cases, the Board is empowered to exercise ancillary remedial authority regarding the impact of the proposed changes.

In special circumstances, the Minister of Labour can refer a contract dispute to the Board in relation to negotiations for a first collective agreement, when the Minister feels that further conciliation or mediation would not be helpful. Where such a matter has been referred, the Board may settle the terms and conditions of a first collective agreement which is binding on the parties for a period of one year.

Part V of the Code provides for the imposition of fines by the courts for specific infractions; however such proceedings may not be initiated without the written consent of the Board. These prosecutions are extremely rare as there is a high degree of compliance. Also, the Code does not permit prosecution in respect of many violations over which the Board may exercise remedial powers.

Orders of the Board are binding on the parties and a party to a proceeding may request that the Board file an Order in the Federal Court of Canada for enforcement purposes. The Board will do so provided that in

its opinion there is indication of failure or likelihood of failure to comply with the Order. Once a Board Order has been filed in the Federal Court, it is enforceable in the same manner as an Order of that court.

The Board also has a limited involvement in safety matters under Part IV of the Code. It hears appeals against safety rulings in cases where danger has been alleged. It also rules on complaints by employees who believe they have been discriminated against or penalized for exercising their rights in relation to safety.

Composition of the Board

Section 111(2) of the Code provides that the Canada Labour Relations Board shall consist of a Chairman, from one to five Vice-Chairmen and from four to eight Board Members. Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. As members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. (Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made up to this point in time).

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman, except for a reference or complaint made to the Board pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Safety of Employees). In this regard, section 105.8 of Part IV provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 115(1.1) of the Code and it is limited to uncontested matters.

In the year under review, the Board consisted of the following persons.

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montréal. In a 30-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practising law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes. Mr. Jamieson studied Public Administration at the University of Manitoba.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He became a member of the Quebec Bar Association in 1972 after having obtained his B.A. from Sir George

Williams University in 1968. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1971, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company. In 1979, Mr. Keller went into the private sector in the employment of Bell Canada, in Montréal, as Assistant Director, Labour Relations (Research). He occupied this position for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in March 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice with the firm of Larivière, Brault and Dury where he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board
Jacques Archambault

Mr. Archambault was first appointed to the Board in 1976 and is presently serving a second five-year term. He was, previously, a special assistant to the Minister of Labour and a member of the Policy Coordination Group of the Department of Labour. Prior to that, he was a technical adviser to the Confederation of National Trade Unions from 1948 to 1972. During his 24-year career with the CNTU, he was charged with the responsibility for several important assignments in various European countries. He also headed delegations to Luxembourg, Milan and Rome as a member of the committee on development of the World Confederation of Labour. An active member of several important organizations in Quebec and in the Federal Government, Mr. Archambault was national co-chairman of the Canadian Coalition for Development and labour adviser at the Canadian Embassy to the Canadian Mission to the European communities (Brussels). He is a graduate of Laval University with a Bachelor of Arts and a Master's in Social Science (industrial relations).

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five-year appointment. Throughout his career, he has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, coordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with the C.N. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Henriette Parent

Mrs. Parent, from Montréal, was appointed in August 1982. She has extensive experience in the broadcasting industry at both the management and labour relations levels. During her career with the Union des Artistes and, more recently, with the CBC, Mrs. Parent has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances and the administration and co-ordination of freelancers and contractual employees' contracts within the CBC's French network.

Marguerite-Marie Galipeau

Ms. Galipeau was appointed in January 1983. Before joining the Board, she was a lawyer with the Department of Justice. A graduate of the University of Ottawa with a Bachelor of Arts and Master's in labour law, she began her career, following graduation in 1978, with the Department of Justice and was seconded to Treasury Board to represent it before the Public Service Staff Relations Board in a wide variety of

labour disputes. A great part of her expertise in this area came from being assigned to disputes involving various unions acting as bargaining agents of Post Office Department employees.

Paul-Émile Chiasson

Mr. Chiasson was appointed in October 1980. He holds academic degrees in commerce and common law. He has practised in both Bathurst and Moncton. As an appointed adjudicator under the Public Service Labour Relations Act for the province of New Brunswick, Mr. Chiasson has dealt with a number of cases under the provisions of that Act. He has been called upon, in the private sector, to arbitrate a number of grievances as a neutral chairman.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers' Local 97 for fifteen years, he has worked in the field as a journeyman iron worker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the iron working industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Staff of the Board and budget

Apart from its adjudicative function, the Board's operations may be broadly divided into the following areas: a) Administration, b) Operations, c) Legal Services, d) Personnel.

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants.

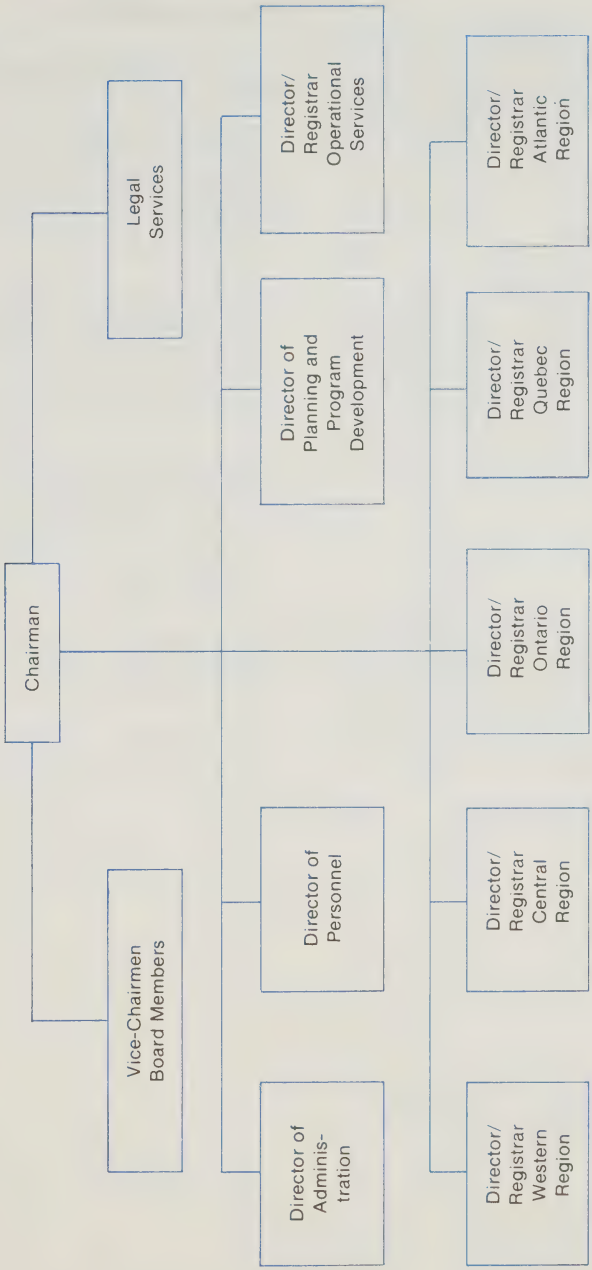
At the end of this fiscal year, the Board employed a total of 101 persons, including the Members of the Board, 76 at its headquarters in Ottawa and 25 in the regions.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative support. This includes the overall coordination of corporate resources and the provision of essential services in the areas of accounting, purchasing, word processing, accommodation, and arranging hearing room facilities across Canada. It also makes available a well-stocked reference and research library as well as a competent publications services facility.

b) Operations

The Operations Branch undertakes investigation of applications and complaints through labour relations officers located in Ottawa and in five regional offices (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver). These officers also have a role in the mediation of unfair labour practice complaints and illegal strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. It was recognized at the outset that more efficiency and responsiveness to the public could be attained if it were possible to delegate to the regions most of the responsibilities formerly available to clients through the Board's headquarters in Ottawa. Starting in 1975, with a pilot project in the Vancouver regional office, parties were able to file all applications and other submissions in the region and to receive increased service on a variety of matters on a local basis from that office. Later extended to the Montréal and Toronto offices, the final phase of delegation to Winnipeg and Halifax was accomplished in 1983.


Chairman
Vice-Chairmen
Board Members
Legal
Services
Director of
Planning and
Program
Development
Director/
Registrar
Operational
Services
Director of
Personnel
Director of
Adminis-
tration
Director/
Registrar
Ontario
Region
Director/
Registrar
Quebec
Region
Director/
Registrar
Atlantic
Region
Director/
Registrar
Central
Region
Director/
Registrar
Western
Region

In addition, this Branch assigns Clerks of the Board who are responsible for providing administrative services at public hearings across Canada. It also handles various types of enquiries from the public with respect to questions concerning matters before the Board, Part V of the Code as well as the Board's Regulations.

c) Legal services

This unit is composed of a Senior Legal Advisor, one Legal Assistant and support staff. Law students are employed to assist with research during the summer months. Outside counsel is engaged to represent the Board before the Federal and Supreme Courts of Canada as well as before provincial courts.

d) Personnel

This Branch is responsible for the Personnel services of the Board. This includes classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. It is also responsible for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning.

Board publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions Information ("di"):** published quarterly, di is a bilingual publication containing all Reasons for Decisions issued by the Board as well as summaries of applications and complaints disposed of by the Board over a given period, decision headnotes and statistical tables;

- **The Role of the Canada Labour Relations Board:** this booklet, which is currently being revised, describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages; and

- **Your Rights Under the Code:** describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages. This booklet is also currently being revised.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

All of the Board's publications may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1986

(with comparative figures for the year ended March 31, 1985)

	1986	1985
Salary and wages	$ 3,872,179	$ 3,642,307
Accommodation	1,118,000	1,229,000
Employee benefits	690,000	641,000
Travel and relocation	444,355	444,808
Audio, recording and simultaneous translation services	91,300	95,771
Communications	136,044	136,217
Reproduction and other printing	45,234	75,576
Publication of DI, annual report, etc., including printing	101,572	64,758
Other professional and special services	196,585	181,582
Materials and supplies	37,197	42,558
Purchase of books, catalogues and subscriptions	41,714	42,186
Acquisition of machinery, equipment and furniture	167,505	34,499
Rental of office machinery and equipment	77,497	66,282
Postage, freight, express and cartage	62,816	56,414
Legal services	176,636	168,603
Rental of hearing rooms	52,415	46,628
Advertising	—	1,798
Miscellaneous	32,574	36,123
Total Expenditures	$ 7,343,623	$ 7,006,110

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 5,525,623	$ 5,116,110
Employee Benefits	620,000	563,000
Government departments which provided services without charge	1,198,000	1,327,000
	$ 7,343,623	$ 7,006,110

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Chairman

Following the recommendations of the Woods Task Force (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)), Part V of the Canada Labour Code was repealed and reenacted by Chapter 18 of the Statutes of 1972.

The Canada Labour Relations Board was reconstituted as an autonomous non-representational Board reporting directly to Parliament through the Minister of Labour.

Prior to the reenactment, Part V of the Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. The new Part V provided for additional duties and functions of the Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units.

The new Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide up to five Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit at the date of the application for certification or such other date which the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- the settlement by the Board, on referral from the Minister of Labour, of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

A new jurisdiction was granted to the Board under Part IV of the Code concerning dangerous or unsafe working conditions: the review of a safety officer's decision and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

As a further update, Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed in force effective July 18, 1984.

These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- authorization, on substantiated religious objection, to transfer deductions of union dues to a charity registered within the meaning of the Income Tax Act;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and
- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be

affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, as mentioned earlier, the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code is now permitted, and any Board Member can dispose of an uncontested application or matter referred to the Board.

Case load

In 1985-86, the Board received a total of 756 new applications representing a slight decrease (3%) from the 779 received in the previous year. The new case load was divided as follows across the country:

Region	No. of new cases	% of new case load
Pacific	138	18.3
Central	86	11.4
Ontario	226	29.9
Quebec	238	31.5
Atlantic	68	8.9
Total	756	100 %

As in past years, applications for certification and review as well as complaints of unfair labour practice accounted for the majority of the cases before the Board, totalling 75% of the new case load in the year under review.

The Board devoted 215 days to hearings, which is the lowest since 1981-82. However, almost as many cases were heard as last year - 209 in 1984-85 as compared to 201 during 1985-86. Hearings were required in 24% of the cases decided in 1985-86, compared to 26% in 1984-85.

The total case load before the Board was 1,141 which includes the 756 new cases received this year plus 385 carried over from 1984-85. The Board disposed of 776 cases, leaving 365 pending in various stages of investigation, mediation, hearing and deliberation at the end of the year. In 59 cases disposed of, the Board published Reasons for Decision.

In the area of judicial review, 36 applications were made to have Board decisions reviewed in the Federal Court of Canada pursuant to section 28 of the Federal Court Act. These applications affected 48 Board files (6.2% of all cases disposed of) and 11 Reasons for Decision (19% of Reasons issued). There were seven requests for stays in the Federal Court of Appeal, none of which was granted, three requests for evocation and one for an injunction in the Quebec Superior Court. The injunction was denied, one evocation was granted and one other is pending. There were four applications for leave to appeal, all of which were rejected. Two applications for extension of time to file a section 28 were granted.

The Federal Court of Appeal disposed of 35 judicial reviews. Of these, 12 were rejected, 4 were granted, 18 were withdrawn and one was quashed. In all, 53 Board files and 17 Reasons for Decision (four of which were overturned) were affected.

The foregoing figures for cases decided concern cases received in previous years to a large extent, i.e. 25 of the 35 judicial review applications, 28 of the 53 Board files and 13 of the 17 Board Reasons for Decision.

Details of these review cases may be found at page 43 under the heading "Judicial Review and Related Proceedings".

Certifications

This year saw a reverse in the trend of the past two years. Whereas in 1983-84 and 1984-85 the number of applications for certification filed with the Board increased at the rate of 39% and 21.5% respectively, the number of new applications for certification decreased by 33% in 1985-86. Applications for certification comprised 20% of all applications received. Of the 202 decisions made, 61.4% granted certification. Road Transport certification made up 24% of the units certified, followed closely by the Railways with 21%. New Bank units comprised 10.5% of the certifications issued.

The total number of employees affected by these certifications was 25,194. However, 20,858 of these had been previously certified, 91 of them in the Road Transport industry and the remainder were shopcraft railway employees who were involved in the splitting up of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers. The member unions of the council achieved separate certifications for their employees. Only 4,336 employees, therefore, were newly organized in 1985-86 (compared to 6,038 in 1984-85 but less than 2,000 in the two previous years).

An unusually high percentage of certifications were issued following hearings in 1985-86 (17.3% compared to 6.3% in 1984-85 and 9% in the previous year). The increase is largely due to the Shopcraft cases mentioned above (18 in all) and the 10 cases concerning the Houses of Parliament.

The median size of units certified decreased slightly from 19 to 18. Eighty-two percent of units certified were comprised of 100 employees or less.

Review

The number of applications for review dipped last year by 25% but is back up in 1985-86 to its normal average of approximately 140 cases (145 this year). Reviews comprise 19% of new applications received and 6.5% of cases heard in 1985-86. Of the 144 reviews processed, only 13 required hearings (9%) whereas last year 24% of reviews processed were heard.

The types of reviews processed followed the usual pattern, with amendments to bargaining units comprising 32%, reconsiderations of Board decisions comprising 26%, simple name changes comprising 23% and clarifications or interpretations of Board Orders comprising 4%. The other 15% concerned business sales, rescissions of Board decisions and Board initiated reviews.

Only 5% of reconsiderations were granted in 1985-86, whereas 20% were granted in 1984-85 and 10% in 1983-84.

Complaints

The number of complaints received in 1985-86 totalled 273 which represents a drop of 4% over the 295 received in 1984-85 and by 11% over those received in 1983-84. Complaints accounted for 53% of all cases heard in 1985-86. Of the complaints processed in 1985-86, 34% or 106, were heard (compared to 37% the previous year and 33% in 1983-84). Over 62% of all complaints processed were settled by officers without requiring adjudication by the Board.

Of all complaints decided, only 7.7% were successful, the majority (6%) being violations of section 184. Three percent of duty of fair representation complaints decided were successful.

The Board received 142 complaints against employers and 131 against unions. Complaints alleging violation of the duty of fair representation comprise 80% of complaints against unions and 39% of all complaints received. Thirty percent of fair representation complaints concerned dismissal grievances; half of these were in the Road Transport industry alone.

Revocation of bargaining rights

Thirty-nine applications for revocation of bargaining rights were received in 1985-86. This figure is fairly consistent with the 40 received in 1984-85, although the number of applications for revocation in 1983-84 and 1984-85 has been higher than in past years except 1981-82 when the Board received 44 such applications.

A total of 37 applications for revocation were disposed of during the year, 15 were rejected, 20 were granted and two were either withdrawn or settled. Sixteen votes were held among employees affected by these applications and two of these revocation cases required public hearing.

Unlawful strikes and lockouts

This year, the Board received an unsurpassed number of unlawful strike and lockout applications. Thirty-four new applications were received. The Board disposed of 33 in 1985-86, granting 13 and rejecting eight. The remaining 12 were either settled or withdrawn. In 21 of these cases, the Board held a hearing.

Sale of business

Applications relating to a determination of a sale of business numbered 23, which is the same as in 1984-85. The Board disposed of 18 of these applications during 1985-86; two were granted, five were rejected and 11 were either withdrawn or settled. The Board conducted hearings in connection with nine of these cases.

Declaration of single employer

Applications for a declaration of single employer are made to the Board under section 133 when it is alleged that two or more employers exercise common control or direction over employees.

These applications decreased slightly from 20 in the preceding year to 18 in the year under review. The Board disposed of 11 such applications, three were granted, four were rejected and four others were either withdrawn or settled.

Technological change

The Board disposed of three technological change applications in 1985-86. Two of these applications were rejected following hearings where the Board

found either that no new technology had been introduced or that such introduction did not affect the terms and conditions or security of employees. The third application was withdrawn.

Safety of employees

Half as many applications involving the safety of employees were received in 1985-86 than in the previous year. Of the five disposed of, two were granted where the Board upheld the complaints of imminent danger and three were withdrawn. Four safety cases required hearings.

Miscellaneous

The Board dealt with a number of miscellaneous cases throughout the year. Five of these sought a determination by the Board as to the **existence of a collective agreement**, one concerned the **settlement of the terms of a first collective agreement** and three others involved applications seeking **consent to institute a prosecution**. In nine instances, **consent to file Board Orders in the Federal Court of Canada** was sought. One case involved an application under section 199(1) for an order granting a trade union **access to the employer's premises**. The Board handled nine requests by employers to implement **changes to terms and conditions of employment**, the majority of which occurred in the banking sector. Applications regarding **successor rights** numbered eight and one application alleging **fraud** as well as one for an order that the **bargaining agent** was **not entitled to represent** the bargaining unit were processed.

Finally, in late March 1986, the Board heard one **religious objection** case following the most recent amendments to Part V of the Code in 1984. The applicant asked the Board to exempt him from being unionized and from paying union dues pursuant to section 162(2) of the Canada Labour Code, in view of his religious convictions. This was the first time the Board was asked to issue an order under that section. Written Reasons for Decision were pending at the end of the year under review.

Air transportation

Aircraft pilots and flight attendants, passenger service agents, maintenance and ground workers, and others who are involved in the operation of airlines and supporting services all form part of this category.

This year, the air transportation industry accounted for 13% of the Board's new case load. The number of new cases arising from this industry numbered 98 compared to 128 in 1984-85 and 111 in 1983-84, thus somewhat reversing the gradual increase witnessed over the past two years.

Despite a lower number of new cases in this area, air transportation accounted for the second largest source of work load for the Board in 1985-86.

A total of 116 cases, of which 26 required hearings, were disposed of. Almost half of them (53) were unfair labour practice complaints. Fifteen were filed against unions, with eight being rejected and seven either withdrawn or settled. Of the 38 filed against employers, three were granted, 15 were rejected and 20 were either withdrawn or settled.

Nineteen review applications were dealt with. Of these, the Board granted ten and rejected three. The remaining six were either withdrawn or settled. In the area of certification, the Board dealt with 12 such applications; eight were granted, three were rejected and one was withdrawn. Applications concerning an unlawful strike or lockout numbered ten of which five were granted, four were rejected and one was withdrawn. Finally, six applications for revocation (four granted and two rejected) and 16 miscellaneous applications were disposed of during the reporting year.

Banking

Sixty-six new cases or 8.7% of the Board's new case load emanated from the banking sector, representing yet another rise in the number of applications and complaints received from this industry (53 were received in 1984-85 and 38 in 1983-84).

The Board dealt with a total of 70 applications, involving 16 for certification, 17 for review, 15 for revocation, 13 unfair labour practice complaints as well as nine miscellaneous applications.

Review cases constituted the largest portion of activity in this sector during the year. Of the 17 applications for review which the Board disposed of, it granted three and rejected 14. Fifteen applications for revocation were dealt with (eight granted and seven rejected) involving eight votes. In 16 instances, the Board decided on applications for certification granting 13 and rejecting three. Three votes were held among employees affected by these applications. Unfair labour practice complaints numbered 13. The three filed against unions were all either settled or withdrawn and of the ten filed against employers, four were granted and six were withdrawn or settled. There were no applications concerning an unlawful strike or lockout.

One case concerned a referral to the Board by the Minister of Labour of two collective bargaining disputes between the Canadian Imperial Bank of Commerce in Toronto and local 2104 of the Union of Bank Employees affecting two bargaining units. Both bargaining units were engaged in lawful strikes seeking first collective agreements with the employer. The Board settled the terms and conditions of the first collective agreement between the parties. Page 38 of this report, under the heading "Reasons for Decision" as well as page 43 in the section entitled "Judicial Review and Related Proceedings" provide further details on this case.

Broadcasting

This industry heading comprises the radio, television and cablevision sectors. It accounted for 10.2% of the Board's new case load in 1985-86. For the second year in a row, there was a significant increase in the number of cases emanating from this sector. Seventy-seven new applications and complaints were received, an increase of 30% over the 59 received in 1984-85.

The bulk of the activity centered on complaints of unfair labour practice. The Board disposed of 26 of these. Six were filed against unions of which half were rejected and half were settled. Of the remaining 20, filed against employers, one was granted, another was rejected and 18 were either withdrawn or settled with the assistance of a Board officer. Only three unfair labour practice cases required a hearing. Eight certifications were granted as were 16 applications for review. One unlawful strike application was granted and one unlawful lockout application was settled. The Board did not receive any applications for revocation from this industry sector in 1985-86.

Communications

In the communications industry, the Board has jurisdiction over certain telephone and telegraph companies as well as overseas cable operations.

Case load in this industry has been relatively low over the years (27 applications this year or 3.5% of the Board's 1985-86 new case load). Twenty cases were disposed of. Nine decisions were made in relation to review applications with the result being that six were granted, two were rejected and one was withdrawn. Four unfair labour practice complaints, all of them against unions, were rejected in three instances and one was settled. The Board granted two unlawful strike applications, both of which were heard.

Crown Corporations

The Crown Corporations covered by applications before the Board during the year under review included the Canadian Broadcasting Corporation, Via Rail, the Cape Breton Development Corporation, the Canada Post Corporation, the Canadian National Railway Company and Canadian Patents and Development Limited. Seventy-three new cases were received and 51 were disposed of.

Only one certification and one revocation (both granted) were involved, while there were 16 applications for review (ten granted) and 20 unfair labour practice complaints. Fifteen of the latter were filed against unions. Of these, 13 were withdrawn or settled and two were rejected. The remaining five, against employers, were granted in one instance, rejected in another and either withdrawn or settled in three cases. Four unlawful strike/lockout applications were granted and a total of 12 cases required a hearing.

Feed and grain

One of the lowest sources of new case load (2.5%), this industry accounted for 19 applications received in 1985-86. Of the 23 cases disposed of in this industry during the reporting year, five of the seven applications for certification were granted as were six of the eight review applications. A total of four unfair labour practice complaints (one granted, three withdrawn) were filed against employers.

Longshoring

Twenty-six cases were received in 1985-86 and 25 were disposed of, these totals being slightly lower than the two previous years. Included in the cases received were two applications for certification, three applications for review, 14 complaints of unfair labour practice, three unlawful strike applications and four miscellaneous applications.

Railways

In 1985-86, 62 new cases were received, a number consistent with past years. The disposition of applications for certification (26 granted, one rejected and one withdrawn) represented 21% of all such applications received by the Board this year and accounted for nine hearings, due to the member unions of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers seeking separate certifications.

In all, the Board disposed of 76 cases in this industry during the reporting year. Five review applications were granted and seven were rejected. Out of 31 unfair labour practice complaints, 28 were against unions and the balance against employers. Nine hearings were conducted in connection with these complaints. Four applications for revocation were filed and all four were granted.

Road transportation

Once again, this industry produced the largest portion of the Board's case load. In 1985-86 a total of 188 new cases were brought before the Board. This figure, which claimed 25% of all new cases received, includes 50 applications for certification as opposed to 69 in 1984-85.

A total of 203 cases were disposed of in this industry during the year. The Board granted 30 certifications and rejected 13 while 12 were withdrawn. Five hearings were held in connection with these as well as seven representation votes. Half of the 20 applications for review were granted, five were rejected and five were withdrawn.

The Board dealt with 30 complaints of unfair labour practice filed against unions. It granted two of them, rejected 12 and 16 were either settled or withdrawn with the assistance of a Board officer. It also received 64 such complaints against employers. Forty-eight were either withdrawn or settled while in five cases

they were granted and in 11 they were rejected. Revocations involved seven applications of which two were granted, three rejected and two withdrawn. Unlike the past two years where no strike or lockout applications were brought before the Board, two such cases were handled this year. One was rejected and the other was settled.

Shipping

The number of new applications and complaints received from the shipping industry totalled 63 this year, marking an increase over last year's new case load of 52.

During the year, the Board disposed of 55 cases in this industry, including 24 applications for certification of which ten were successful. A hearing was held in three of these cases and a vote was required in five such instances. Six of the 13 applications for review handled by the Board were granted and a single application for revocation (granted) was disposed of. Unfair labour practice complaints against unions numbered five of which none was successful and those filed against employers totalled seven of which none was successful either.

Northern Canada

In the Yukon and Northwest Territories, the jurisdiction of the Board extends into activities which would, if located elsewhere, fall under provincial jurisdiction. Construction, mining, municipal administration, hospitality and road and waterborne transportation all form part of the Board's jurisdiction in Canada's North. Included among this year's cases are two municipal administrations in the Northwest Territories and a construction firm in the Yukon.

New cases from Northern Canada totalled 27 with 13 of them being applications for certification. In all, the Board disposed of 28 cases including 18 applications for certification of which 13 were granted. Certification cases required two votes and two hearings, while one hearing was conducted into an unfair labour practice complaint against an employer and one vote was required in connection with a revocation.

Miscellaneous

The Board dealt with 34 miscellaneous cases during 1985-86, namely 18 applications for certification of which eight were granted. These cases included two complaints of unfair labour practice concerning members of the teaching staff employed by a native school board and a request to file related Board Orders in the Federal Court of Canada.

Other miscellaneous cases involved uranium mining, a tribal council, air transportation, shipping, longshoring, broadcasting, communications, road transportation, coal mining, grain elevators and banking.

Non Federal

Seven cases were found to be outside the jurisdiction of the Board and were rejected. They included one application for certification and six complaints of unfair labour practice. No hearings were conducted in relation with these matters.

Statistical Tables

Tables 1 to 13 in the following pages provide additional details on the Board's case load and activities in 1985-86.

N.B. Any discrepancies between the figures referred to in the foregoing summaries on activities and case load and those indicated in the tables are due to the fact that some matters were still pending at the end of the reporting year and that a certain number of cases in each category have either been carried over from 1984-85 or carried over to 1986-87.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1985-86

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	16	42	44	13	30	145
Certification	15	48	38	19	31	151
Declaration of Single Employer	3	6	6	1	2	18
Revocation	2	11	16	3	7	39
Successor Rights	—	4	4	—	1	9
Sale of Business	2	6	8	3	4	23
Referral from Arbitration	—	6	13	1	1	21
Technological Change	—	—	1	1	—	2
Unlawful Work Stoppage/Lockout	2	5	15	—	12	34
Unfair Labour Pratice	26	102	64	41	40	273
Safety	—	2	3	—	—	5
Miscellaneous	2	6	14	4	10	36
Total	68	238	226	86	138	756

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1985-86

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	19	47	39	13	26	144
Certification	14	69	64	22	33	202
Declaration of Single Employer	3	1	4	1	2	11
Revocation	1	11	18	3	4	37
Successor Rights	—	3	4	1	1	9
Sale of Business	1	3	9	3	2	18
Referral from Arbitration	—	1	3	1	—	5
Technological Change	1	—	—	2	—	3
Unlawful Work Stoppage/Lockout	2	5	16	—	10	33
Unfair Labour Practice	31	113	72	34	34	284
Safety	—	—	5	—	—	5
Miscellaneous	2	4	11	3	5	25
Total	74	257	245	83	117	776

Table 3

Nature of Cases Received by Industry in 1985-86

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	9	19	7	41	11	11	98
Banks	11	20	17	8	—	10	66
Broadcasting	18	19	2	31	2	5	77
Communications	2	8	—	5	3	9	27
Crown Corp.	1	9	1	31	11	20	73
Feed and Grain	6	8	—	2	—	3	19
Longshoring	2	3	—	14	3	4	26
Railways	10	13	—	36	—	3	62
Road Transport	50	24	8	67	1	38	188
Shipping	19	14	1	20	2	7	63
North Territories	13	5	2	6	—	1	27
Miscellaneous	10	2	1	8	1	3	25
Non federal	—	1	—	4	—	—	5
Total	151	145	39	273	34	114	756

* Unfair Labour Practice

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry in 1985-86

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	12	19	6	53	10	16	116
Banks	16	17	15	13	—	9	70
Broadcasting	17	19	—	26	2	4	68
Communications	—	9	—	4	2	5	20
Crown Corp.	1	16	1	20	11	2	51
Feed and Grain	7	8	—	4	—	4	23
Longshoring	5	3	—	10	3	4	25
Railways	28	12	4	31	—	1	76
Road Transport	55	20	7	94	2	25	203
Shipping	24	13	1	12	2	3	55
North Territories	18	4	2	3	—	1	28
Miscellaneous	18	4	1	8	1	2	34
Non federal	1	—	—	6	—	—	7
Total	202	144	37	284	33	76	776

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1985-86

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	35	28.2	28.2
11/20	31	25.0	53.2
21/30	9	7.3	60.5
31/40	6	4.9	65.4
41/50	5	4.0	69.4
51/60	5	4.0	73.4
61/70	5	4.0	77.4
71/100	6	4.9	82.3
101/130	2	1.6	83.9
131/160	2	1.6	85.5
161/190	4	3.2	88.7
191 and over	14	11.3	100.0
Total	124	100.0	

Total number of employees affected: 25,194

Median size of units is 18 employees

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	8	3	1	12	—	2
Banks	13	3	—	16	2	3
Broadcasting	8	8	1	17	3	3
Communications	—	—	—	—	—	—
Crown Corp.	1	—	—	1	—	—
Feed and Grain	5	—	2	7	—	—
Longshoring	2	2	1	5	1	—
Railways	26	1	1	28	9	—
Road Transport	30	13	12	55	5	7
Shipping	10	7	7	24	3	5
North Territories	13	3	2	18	2	2
Miscellaneous	8	9	1	18	10	2
Non federal	—	—	1	1	—	—
Total	124	49	29	202	35	24

Table 7

Review Applications Disposed of by Industry in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	10	3	6	19	—	—
Banks	3	14	—	17	—	—
Broadcasting	16	2	1	19	3	3
Communications	6	2	1	9	—	—
Crown Corp.	10	2	4	16	1	—
Feed and Grain	6	—	2	8	—	—
Longshoring	1	1	1	3	1	—
Railways	5	7	—	12	1	—
Road Transport	10	5	5	20	5	2
Shipping	6	7	—	13	2	—
North Territories	1	3	—	4	—	—
Miscellaneous	3	1	—	4	—	—
Non federal	—	—	—	—	—	—
Total	77	47	20	144	13	5

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	3	15	20	38	19
Banks	4	—	6	10	7
Broadcasting	1	1	18	20	3
Communications	—	—	—	—	—
Crown Corp.	1	1	3	5	1
Feed and Grain	1	—	3	4	1
Longshoring	1	—	2	3	—
Railways	1	1	1	3	2
Road Transport	5	11	48	64	32
Shipping	—	—	7	7	1
North Territories	—	—	2	2	1
Miscellaneous	2	—	4	6	—
Non federal	—	—	—	—	—
Total	19	29	114	162	67

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	—	8	7	15	2
Banks	—	—	3	3	—
Broadcasting	—	3	3	6	—
Communications	—	3	1	4	2
Crown Corp.	—	2	13	15	2
Feed and Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	—	4	3	7	4
Railways	1	17	10	28	7
Road Transport	2	12	16	30	9
Shipping	—	2	3	5	3
North Territories	—	1	—	1	—
Miscellaneous	—	1	1	2	—
Non federal	—	3	3	6	—
Total	3	56	63	122	29

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1985-86

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	5	4	1	10	5
Banks	—	—	—	—	—
Broadcasting	1	—	1	2	—
Communications	2	—	—	2	2
Crown Corp.	4	1	6	11	8
Feed and Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	1	—	2	3	1
Railways	—	—	—	—	—
Road Transport	—	1	1	2	—
Shipping	—	2	—	2	1
North Territories	—	—	—	—	—
Miscellaneous	—	—	1	1	—
Non federal	—	—	—	—	—
Total	13	8	12	33	17

Table 11

Number of Cases Heard by Type of Case* in 1985-86

Type of Case	Number Heard
Review	13
Certification	24
Declaration of Single Employer	8
Revocation	2
Application — Bargaining Agent not entitled to represent	2
Sale of Business	9
Whether Employee Covered by Collective Agreement	2
Technological Change	2
Religious Objections	1
Imposition of First Collective Agreement	1
Unlawful Work Stoppage	21
Complaint of Unfair Labour Practice	106
Consent to Prosecute	2
Filing of Board Order in Federal Court	4
Safety	4
Total	201

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing

Table 12

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1985-86

Region	Number of days
Atlantic	20
Quebec	70
Ontario	83
Pacific and Central	42
Total	215

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1985-86

Type of Case	Carried Over from 1984-85	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1986-87
Review	42	145	77	47	20	144	43
Certification	111	151	124	49	29	202	60
Declaration of Single Employer	9	18	3	4	4	11	16
Revocation	11	39	20	15	2	37	13
Successor Rights	1	9	9	—	—	9	1
Sale of Business	12	23	2	5	11	18	17
Whether Employee Covered by Collective Agreement	7	21	1	1	3	5	23
Technological Change	3	2	—	2	1	3	2
Unlawful Work Stoppage	3	34	13	8	12	33	4
Unfair Labour Practice	176	273	22	85	177	284	165
Safety	3	5	2	—	3	5	3
Miscellaneous	7	36	12	6	7	25	18
Total	385	756	285	222	269	776	365

Employer unfair labour practices

Sixteen reasons for decision concerned allegations that employers had committed unfair labour practices.

Seven employer unfair labour practice decisions concerned dismissals, layoffs, or some other form of refusal to employ. Three of these cases in turn involved trucking firms. In the first case, the Board rejected the complaint and found that the dismissal was legitimate.[1] The employee in question had been fired for tampering with the tachometer in his truck. He grieved the discharge. However, the arbitrator found that the employer had "just cause." After carefully reviewing the facts and circumstances, the Board was unable to find any anti-union motivation in the employer's action above and beyond the "just cause" established by the arbitral award.

The Board granted the complaint in the second case[2] where the dismissal occurred during a union organizing drive. The employer submitted that it was ignorant of the union's campaign and outlined several legitimate bases for the decision to dismiss. However, the employee's testimony contradicted that of the employer's. The employee alleged that he had been informed by the employer that his membership in the union was a partial reason for the dismissal. The Board found the evidence of each of the parties equally persuasive. Thus, it referred to section 188(3) of the Code which places on the employer the burden of proving that the alleged unfair labour practice did not occur. As there was no clear preference for one version over another in this case, the presumption in favour of the complainant prevailed. Consequently, the Board ordered the employee reinstated.

In the third case, eight employees of a moving company complained that they had either been dismissed, not hired back, or laid off during a unionization drive because of their membership in the union.[3] The Board reviewed the facts of each complaint and found that in four instances, the employer had either refused to employ the complainant for anti-union reasons or had not rebutted the presumption in section 188(3) that the dismissals occurred for anti-union reasons. One of the complaints was settled. The Board rejected the remaining three complaints, finding that there was no connection between union activity and the employer's refusals to hire, but rather that the complainants had made themselves unavailable for work. Three of the other cases arising out of dismissals or refusals to employ involved airline companies. In the first instance, the employer fired three employees who at the relevant time had been participating in a legal strike.[4] Two of the employees were fired for harassing a member of the company management team as she crossed their picket line. A third was fired for using company phone lines to disrupt work and harass company personnel who were working during the strike. The Board granted all three complaints, finding that the actions of the three employees were in effect part of the strike activity and thus fell within the activities protected by section 184(3)(a)(vi).

The second case also involved employer action in the course of a strike.[5] However, in this case, the Board rejected the complaint. The employer did not dismiss the complainants but rather refused to allow them to return to work after they had been out on strike for several months. The Board found that the employer was within its rights in taking economic measures against the union during the strike period. The employees in question had not lost their employee status, but had simply been subjected to a form of lockout. In the third case, the employer cancelled flights and made schedule changes during the period between the union's application for certification and the granting of certification,[6] resulting in the laying off of two pilots. The Board rejected the allegations that the dismissals constituted interference with the formation of a trade union and found that the employer had genuine business reasons for implementing the changes and had laid off the two most junior pilots lacking the necessary qualifications to man the scheduled aircraft. In addition, while one pilot was a member of the union executive, the other had been one of the last to join the union. In the light of this evidence, the Board felt that the employer had discharged its burden of proof.

The last case concerning a dismissal arose in the context of an organizing campaign at a bank.[7] The Board was of the view that although the employee's poor work performance provided just cause for dismissal, her discharge was in fact triggered by her role in organizing a mailing of union promotional material to the employees at the branch. The Board thereby ordered her reinstatement.

In one of the cases concerning unfair labour practices, the action by the employer stopped short of a dismissal. The employees were in a lawful strike position at the relevant time and had engaged in a work-to-rule strategy in order to compel the employer to enter into a first collective agreement. The employer proceeded to discipline those employees involved in the action. In referring to the jurisprudence on the definition of a strike, the Board observed that although the majority of the cases arise in the context of a complaint by an employer to the effect that its employees are engaged in an unlawful strike, logically the same principles should apply in the converse situation, i.e. when

employees are seeking the protection that attends a lawful strike action. The Board noted that the cases have taken an expansive approach to the definition of a strike and that the work-to-rule strategy in the present case fell within that definition. Consequently, the complainants were entitled to the protections offered in section 184(3)(a)(vi) to striking employees.

Two other cases concerned communications to employees from the employer. The first incident arose during a union organizing campaign, again at a bank.[8] Management held what it described as a voluntary meeting of its employees at the branch after work. However, as overtime was paid to those who attended, the Board found that the gathered employees were in effect a captive audience. In addition, the Board found that the purpose of the meeting was to dissuade the employees from joining the union. The Board was of the view that the remarks thereby constituted interference with the formation of a union and intimidation contrary to sections 184 and 186 of the Code. The employer went on to invoke the constitutional protection afforded to free expression by section 2 of the Charter. After discussing the issue at length, the Board ultimately found that the provisions of the Code were a reasonable limitation, under section 1 of the Charter, on employers' freedom of expression. Consequently, it upheld the complaint.

The second case involved an airline company which communicated both verbally and in writing with its employees prior to a strike vote.[9] The Board examined the context of the communications as well as their content. It noted that the alleged violation of section 184(1)(a) of the Code related to the period after the union has been established rather than to the often more vulnerable period during which the union is being formed. In addition, the communications were purely factual, devoid of threats or misleading statements, and could not reasonably be expected to have a detrimental effect on the authority of the union as the exclusive bargaining agent for employees. One member of the panel dissented both on the facts and the applicable law.

Three additional cases in the employer unfair labour practice category arose out of allegations that the representative role of an established union had been undermined. In the first case, the employer was a railway company and the union in question had been certified to represent railway constables.[10] The employer, however, implemented a new hiring and recruiting policy whereby new constables were sworn in only after they had completed a cadet training program. As the bargaining unit was made up only of constables, the cadets remained outside the unit until they were sworn in. The Board rejected the argument that this was an unfair labour practice. In its view, it was the Code rather than the employer which prevented the cadets from being in the same bargaining unit as the constables. The Board referred to section 125(5) which states that the Board shall not include a private constable in a unit with other employees. In addition, it found that quite apart from the absence of any anti-union sentiment in the employer's scheme, the employer's purpose of providing better qualified constables outweighed the minimal impact on bargaining rights caused by the delay in including new recruits in the bargaining unit.

In the second case, the complaint stemmed from the employer's refusal to meet or communicate with a representative of the union.[11] The Board upheld the complaint in part. It found that the employer's refusal to meet with the representative was a reasonable response to the fact that the representative had physically assaulted one of its managers during a previous meeting. The Board felt that the fundamental right of the union to choose its representatives was outweighed in this particular situation by the employer's right to protect its physical integrity. However, the Board went on to find that the refusal to deal with the representative either in writing or on the phone could not be justified on the same basis. It thus ordered the employer to cease its refusal to communicate where no actual encounter with the representative was required.

The third case involved a restructuring of the work force at the Canada Post Corporation which resulted in a reclassification of the employees in the auditing department to positions outside the existing bargaining units.[12] The substance of the union complaint related to the manner in which the reclassification was effected. The union submitted that management's failure to consult the union with regard to the restructuring, to invite the union to information meetings it held with the affected employees, and to allow employees to seek union assistance when negotiating individual work contracts constituted unfair labour practices. On the first point the Board expressed the view that the union's right to be consulted with regard to changes which will have a radical and substantial impact on the union and on the members of the bargaining unit flowed from both the employees' fundamental right to unionize as well as the union's fundamental obligation to fairly and conscientiously represent its members. The Board acknowledged that the only meeting which had taken place between the parties was too brief and too superficial to qualify as consultation. However, these shortcomings were in part due to the union's own hasty departure from the meeting in protest and its subsequent refusal to discuss the question. Thus, the Board found that in the

instant case the union had failed to prove that its rights had been violated.

The Board also rejected the second point. It found that the employer acted within its rights by holding meetings in order to inform its employees of the changes. The meetings had neither the purpose nor the effect of undermining the union's authority by negotiating directly with the employees.

The Board found that the third point raised by the union had merit and consequently it upheld the complaint on this basis. The Board was of the view that the separate encounters between management and each individual employee for which individual contracts of employment were entered into went beyond merely informational meetings. As the employees in question stood to lose all their rights under the collective agreement, they were entitled to demand and receive the assistance of a union representative.

In another case, several longshoremen complained that both the union and the employer had committed an unfair labour practice by entering into an agreement which discriminated against casual, non-unionized labour by providing them with lower wages.[13] The Board dismissed the complaint. It found that the two-tiered wage structure was the result of hard bargaining and was not discrimination within the Code. It also dismissed several other allegations of unfair labour practice for lack of evidence.

In **Okanagan Helicopters Ltd.**,[14] the complaint arose out of the employer's refusal to comply with an amendment to the Code,[15] which the Board in an interim decision had previously found to have immediate effect and prevail over any terms to the contrary in the governing collective agreement. The amendment provided that a union can request the employer to regularly deduct union dues from the wages of all employees in the bargaining unit and remit them to the union. Although the employer agreed to comply with the amendment as of the date of the Board's interim decision, it refused to comply retroactively as of the date of the union's initial request. The Board found that this was interference with the administration of a trade union, in particular with the administration of its financial affairs. One member of the panel dissented.

Finally, in the last case involving a charge of unfair labour practice on the part of an employer, the Board's decision turned on its assessment of the evidence.[16] The case arose in the context of an application to revoke a bargaining agent's certification to represent employees at a bank. The union alleged that a member of management at the bank was involved in the campaign to decertify the union. After reviewing all the testimony, the Board found that the person in question had indeed supported the decertification application on the bank's behalf. One member of the panel, although agreeing with the result, dissented from the majority decision to deal separately with the unfair labour practice complaint and the decertification application.

Duty of fair representation

Fifteen reasons for decision concerned the duty of fair representation imposed on bargaining agents by section 136.1 of the Code. Out of that total, the Board granted four complaints.

Thirteen complaints were brought under the amended version of the duty of fair representation. Originally, the duty was stated in the positive terms of a stipulation that the union "shall represent fairly and without discrimination."[17] The 1984 amendments rephrased the duty in terms of three prohibitions, namely that the union "shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith."[18] In addition, while the original version was silent on the scope of the duty's application, the 1984 amendment provided that the duty applied with respect to employee rights under the applicable collective agreements. The impact of the new wording was commented on in several Board decisions.

In two cases, the Board stated its view that in general, the same principles applied under both versions of the section.[19] However, in a third case, **Gordon Parsley et al.**,[20] the Board decided that the qualifying phrase in the new version precluded its application to complaints arising out of the collective bargaining process. In **Parsley**, the substance of the allegations related to terms and conditions negotiated by the union and employer in the course of an effort to arrive at a collective agreement. Thus the Board found it had no jurisdiction under the new section 136.1 and dismissed the complaint.

The same conclusion was reached in another section 136.1 case.[21] The complainants were concerned with the terms of a back-to-work protocol proposed by the union during collective bargaining which would require the employer to cancel seniority accrued by and promotions granted to employees who worked during a strike. The Board found that once more it was without jurisdiction to deal with the complaint under section 136.1.

In **Gordon Duncan McCance**,[22] the Board discussed another aspect of the 1984 amendments, namely the Board's discretion in section 188(1.1) to dispose of section 136.1 complaints without holding a public hearing. The Board expressed its concern for protecting rights to a full hearing based on the common law doctrine of natural justice. To this end, it set out a procedure to ensure that the parties have full opportunity to make written submissions on both the merits of the case and on the advisability of holding a hearing. The Board refrained at this early stage from enumerating the circumstances in which its discretion to dispense with a hearing would be exercised, but gave as examples complaints that are untimely or which even if true would not amount to a breach of the duty.

The **McCance**[23] case fell into the latter category. The complaint focussed on the union's decision to take a grievance to arbitration without the assistance of legal counsel. The Board stated its position that the duty of fair representation does not extend to the quality of union representation in the course of the arbitration process unless there are extreme circumstances of bad faith. As no such allegations were made here, there was no need to hold a hearing and the complaint was dismissed.

The same point was made in **Jacques Poitras**,[24] a case in which the union decided not to go ahead with a grievance because it did not believe the complainant's version of the facts. Nor did it think that an arbitrator would do so. The Board, although it commented on the union's poor handling of the case, repeated its view that the purpose of section 136.1 is not to regulate the competence or quality of union representation. As the union's actions were not so inept as to constitute a breach of section 136.1 the complaint was dismissed.

On two occasions the Board expressed its concern with the tendency of unions and employers to cooperate with each other in section 136.1 complaints. In one case,[25] the complainant was fired from his job for being found with a bar of his employer's soap in his possession. After the institution of grievance proceedings, the employer conceded that the dismissal was ill-founded. The employer agreed to reinstate the complainant, but only after he had bonded himself at his own expense. This proved impossible to do. The union dropped the case after its president withheld legal advice to the contrary from the other union officials involved in the case. Under these circumstances, the Board found that the union's abandonment of the case was arbitrary and thereby granted the complaint. In the course of doing so, the Board warned against the temptation for the employer and the union to take each other's part in a section 136.1 complaint as a means of justifying their respective treatment of the employee. The Board stated that such collaboration is contrary to the spirit of the Code.

In another case,[26] the union had again decided not to grieve an employee's dismissal. The employer used a demerit system to regulate and discipline its employees. The Board found that the union had not seriously investigated the basis for the demerits which in this case had led to a dismissal. Consequently, the complaint was granted and the matter referred to arbitration. In addition, the Board repeated its views on the impropriety of cooperation between the employer and the union in section 136.1 complaints.

In two section 136.1 cases, the Board adverted to the need for unions to communicate with grievors during the grievance process. In both cases, the complainants alleged that the union's failure to do so was tantamount to a breach of the duty of fair representation. In the first case,[27] an employee grieved the denial of an incumbency allowance after she was forced to take a lower paying position because of another employee's exercise of seniority rights. The Board found that the union had pursued the matter with all its available resources and arrived at its decision to discontinue only after full and fair consideration. It also found that the fact that the union had only communicated with the grievor once in the course of the affair was as much the grievor's fault as that of the union. However, it criticized the union for its failure to notify the grievor that the grievance had been discontinued until some three weeks after the decision, and then only at her insistence. The Board expressed the view that such tardiness was unprofessional. However, the Board did not think that it amounted to a breach of the duty of fair representation, especially as no prejudice had been caused to the grievor.

In the second case, the complaint again arose out of the union's decision not to proceed with a grievance.[28] In this instance, the grievance concerned the employee's rate of pay after the merger of two subdivisions within the corporate employer. Although the Board ultimately found there had been no breach of the duty, it criticized the union for notifying the grievor of the rejection of the grievance in an "in passing" conversation. The Board stated that a grievor is entitled to expect better quality communication with regard to the state of his or her grievance.

Only one of the Board's decisions on the duty of fair representation was a review of a previous decision under section 119 of the Code.[29] In that case, the review was not concerned with the issue of whether or not there had been a breach of the duty but rather with the issue of who was responsible. The complainant's

work relations were governed by a complex system of union structures. A council of trade unions had been certified as the bargaining agent and the complainant was a member of one of the unions making up the council. The original complaint had been brought against the constituent union only. On reconsideration the Board decided that the wording of section 136.1 was such that both the council, as the certified bargaining agent, and the constituent union, either as a subdivision or as a representative of the council, should bear responsibility. The Board solved the remedial problem of dual responsibility by reference to the private law concept of joint and several responsibility and by invoking its broad powers under section 189 of the Code to fashion an appropriate form of redress for section 136.1 violations.

In another case,[30] the employee claimed that a union decision not to proceed with a grievance because it was out of time was based on an incorrect interpretation of the time limits set out in the collective agreement. The Board dismissed the complaint. It found that while the union's interpretation might have been ill-founded, there was nothing to suggest that it was unreasonable, made in bad faith, or arrived at without full consideration of the circumstances. Thus, there was no breach of the duty of fair representation.

Timeliness was also an issue in **M.G. Levesque**.[31] In that case, an employee complained that the union had breached its duty by allowing her grievance to lapse. However, the Board was constrained to dismiss her complaint because she in turn had failed to comply with the time limits in section 187(2) of the Code for instituting a section 136.1 complaint. The Board referred to a Supreme Court of Canada decision which held that the Board's discretion to abridge or enlarge time limits under section 118(m) of the Code does not apply to the time periods set out in section 187(2).

Lack of timeliness was also an issue in **Tom Murray et al.**.[32] The complainants in this case retired shortly before their employer announced a plan to provide cash bonuses for those employees who opt for early retirement. The complainants alleged that their union must have known of this plan and had breached its duty by not advising them to delay retirement so that they could qualify. The Board found that there was no evidence to support this charge. It was also alleged that a special agreement entered into several years earlier between the union and the employer was discriminatory in that it allowed the employer to use age rather than seniority as a criterion for early retirement. This part of the complaint was dismissed because it was untimely and because the complainants were not members of the bargaining unit at the relevant time as required by section 136.1.

In another case,[33] the complaint alleged that the union had failed to fairly represent the complainant by contravening section 199.1 of the Code. That section states among other things, that a union shall provide its members with a copy of its financial statement at their request. Although the Board ultimately found that the union had not contravened section 199.1, it also rejected the notion that a failure to comply with section 199.1 could at the same time constitute a breach of section 136.1. The latter section is tied to the bargaining agent's actions vis-à-vis an employee's rights under a collective agreement. The Board reasoned that as the section 199.1 right does not flow from a collective agreement, but rather from the Code, there can be no overlap between the sections.

In **Thomas Zuk and Gloria Linfield**,[34] the complainants were fired for being absent from work without leave for four months. They had been convicted on narcotics charges in the United States and had been sentenced to spend four months in a rehabilitation program for drug users. They requested but were refused leave from their employer and consequently, on the union's advice, booked off sick. They were nevertheless fired on their return. They filed grievances but the union decided not to proceed with them. The Board granted the complaint. It found that the union was sophisticated and experienced and thus should be expected to give its members a high standard of service, especially when a member's career is at stake. The Board was of the view that in this case the union had handled the matter superficially and arbitrarily, accepting at face value the employer's characterization of the issue and failing to inform itself fully of the facts. Consequently, the Board granted relief in the form of an order to proceed to arbitration. It also reiterated its position that it is not necessary to exhaust internal union procedures for relief before seeking a remedy before the Board.

Finally in **Robert Wootton et al.**,[35] the Board dealt with a complaint by four employees to the effect that the union had failed to fairly represent them in its decision to abandon grievances by claiming extended seniority rights. In the course of its reasons, the Board adverted to the fact that the bulk of section 136.1 complaints pertain to union decisions to drop grievances short of arbitration. It thus went on to elaborate on the nature of the Board's inquiry into such a complaint, emphasizing that it is not directly concerned with the validity of the grievance but rather with the manner in which the union handled the grievance. The Board concluded by dismissing the complaint because there was no convincing evidence that the union had not conducted itself reasonably and fairly.

Union unfair labour practices

The Board dealt with two complaints that unions had committed unfair labour practices. Both were dismissed. In one case, a group of several employees alleged that their union had discriminated against them in the course of negotiating a collective agreement.[36] The union had proposed a term which would discount any seniority accrued or promotions obtained during a strike by those employees who had returned to work before the strike was over. The Board dismissed the complaint as premature since the employer had not yet responded to the proposal. The Board added that it was unable to determine what the outcome would have been if bargaining had taken place and if the union had decided to push the proposal to the point of impasse.

In the second case,[37] the employees alleged that the union and the employer committed an unfair labour practice by agreeing to a wage structure which resulted in less pay for some employees. As discussed above in the section on employer unfair labour practices,[38] the Board found that the acceptance of less wages for casual, non-unionized workers was the result of hard bargaining rather than discrimination.

Unlawful strikes

The Board dealt with two applications by employers that the union was engaged in an unlawful strike. Both applications arose in the context of the longshoring industry.

In the first case,[39] the facts were not in dispute. The president of the union local acknowledged his involvement in unlawful work stoppages in the past and the Board accepted, for the purposes of the case, that there was a tendency for the union and its members to rely on job action rather than the grievance mechanism to resolve disputes. However, at the time of the application, there was no unlawful strike under way and, in fact, the parties were making slow but orderly progress in negotiations for a new collective agreement. Nevertheless the employer sought the consent of the Board to prosecute the president of the local for his previous involvement in unlawful strike actions.

In the course of dealing with the application, the Board outlined its policy on the issuance of cease and desist orders or consents to prosecute where a party has wielded its economic power in a way that contravenes the Code. The Board pointed out that the overriding interest is in promoting healthy and orderly labour relations rather than in punishment. Thus the grant of a remedy does not automatically flow from proof of an infraction. Generally speaking, where the unlawful action has ceased and its cause has been eliminated, a consent to prosecute is highly unlikely. The Board however went on to warn that this policy was not a licence to break the law with impunity by engaging in short-term sporadic shutdowns. It stated that a persistent and knowing disregard for the law will result in the use of all the Board's remedial powers.

The Board then applied these principles to the case before it. It accepted union testimony that its previous actions were impulsive and not predetermined, and it found that all disruptions had ceased and orderly negotiations were underway. It was also of the view that a prosecution at this time could only have a detrimental effect on the labour relations of the parties. The Board therefore declined to give its consent and dismissed the application.

In the second case,[40] the nature of the impugned job action was in dispute. The employer's usual practice had been to fill daily job vacancies with longshoremen who had registered at the hiring hall by 8:00 a.m. Those who received assignments then proceeded to the job site, often not arriving until 9:00 a.m. Nevertheless, all those hired were paid as of 8:00 a.m. The employer therefore decided to move the registration deadline back to 7:30 a.m. to ensure that most of the employees would be at the job site by 8:00 a.m. At an arbitration of the issue it was found that the employer's adjustment of the closure of registration did not violate the terms of the collective agreement. Subsequently, there was a sharp decrease in the number of longshoremen who presented themselves for daily registration at the hiring hall.

The employer alleged that the refusal to register by the specified hour constituted an unlawful strike. Counsel for the union acknowledged that the refusal was a concerted effort but countered that, as the refusal occurred before the commencement of the workday at 8:00 a.m., it did not come within the definition of a strike in section 107 of the Code. The Board rejected this argument as overly technical and compared the concerted refusal to register for work to a concerted refusal to do overtime which has often been characterized as an unlawful strike. It also rejected the argument that the employees had legitimate reasons to refuse to register in light of the employer's unilateral action. The Board referred to the jurisprudence which establishes that motive does not play a part in the determination of the legality of a strike. Rather the test is an objective one. The Board was of the view that there was a direct causal link between the refusal and a depletion of manpower which restricted and limited the amount of

work normally accomplished. Consequently, it granted the application, finding that the longshoremen were engaged in an unlawful strike and that the action had been authorized by the union and its executive.

Certification and related matters

Sixteen reasons for decision dealt with certification or related matters.

Three of these decisions involved bank employees. In **National Bank of Canada**,[41] the Board granted an application for certification covering all employees of the five National Bank branches in Rimouski. In this unprecedented decision, the Board, in determining the appropriateness of a bargaining unit, relied on the geographical concept of a "cluster" of establishments located in an area whose population shared common characteristics. The Board also took into account, in establishing the appropriateness of such a unit, the need to give bank employees an actual possibility of exercising their rights under the Code.

This unit structure was reaffirmed in **Canadian Imperial Bank of Commerce**,[42] in which the Board certified a union to represent employees working in a branch and two sub-branches of the bank in British Columbia. The Board found that there was a link between the three establishments (for example, they used the same transit number).

In **Bank of Nova Scotia**,[43] a union applied for certification to represent a single branch. The employer objected to the composition of the bargaining unit and alleged that the union was incapable of representing the branch in question because of its by-laws and its precarious financial situation. The Board granted certification, advocating a broad interpretation of the by-laws of a union. The Board further held that a union's financial viability is of no concern to an employer and that this matter generally has no relevance.

In three cases, the Board was called upon to rule on its policies regarding the certification procedure.

In **Sedpex Inc.**,[44] the employer and a group of employees made application to rescind a certification order covering certain employees working on an oil drilling rig on the East Coast. Moreover, this was the first certification of this type. The Board dismissed these applications for review, describing at length its general policy of determining the representative character of a union solely as of the date the application for certification was filed. The Board also reaffirmed its position that the signing of membership cards was a more reliable indicator of the employees' wishes, in ascertaining the representative character, than a representation vote because it significantly reduced the risk of employer interference. The Board decided that the expression by a significant number of employees of their opposition to the union after the filing of the application for certification did not warrant a representation vote, particularly where there appeared to be employer interference.

In **Radio CHNC Limitée**,[45] a case involving raiding, the Board dismissed an application for certification. Following an in camera meeting, it found that the initiation fees paid to the applicant union had been paid more than six months before the application for certification was made, contrary to Board Regulations. The Board considered this contravention of the Regulations a sufficient defect of form to warrant its dismissing the application for certification.

In contrast, in **Steve Baidwan**,[46] where a group of employees sought to have its union's certification revoked, the Board took into account signatures received after the application for revocation had been made because the applicants had incorrectly estimated the size of the bargaining unit. However, the Board held a representation vote before issuing an order revoking the certification.

In three cases, the Board dealt with applications for revocation. In **Nordair Ltd.**,[47] an association attempted to supplant the incumbent union which had declared a strike and was trying to negotiate its first collective agreement. Although this association had the support of a majority of employees in the bargaining unit, the Board refused to revoke the incumbent union's certification. In doing so, the Board applied the Code which stipulates that, when negotiating a first collective agreement, a union's certification cannot be revoked if it makes every reasonable effort to enter into a collective agreement and if it communicates with its members during negotiations. The Board also held that this provision of the Code did not violate the principle of freedom of association guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms.

In **Steve Baidwan**,[48] the Board granted the application for revocation. Finally , in **National Bank of Canada**,[49] the Bank sought to avail itself of the Board's general power of review under section 119 of the Code to obtain the revocation of a union's certification covering one of its branches that had closed. The Board dismissed this application for revocation as inadmissible because the employer did not have the necessary standing under the Code to file an application for revocation, except in the case of fraud. Even if the

employer had enjoyed this standing, the Board concluded that the closing of an establishment was not legitimate grounds for revocation.

In five other cases, the parties invoked the Board's general power of review to amend certification certificates.

The Board heard various applications involving the Canadian National Railway Company.[50] Certain member unions of the Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers made application to the Board for separate certifications from that of the Council. They also requested, with the support of CN, that the Council be decertified. In granting these applications, the Board noted that the "big three" unions who belong to the Council were not being treated fairly because the voice of the smaller unions carried the same weight as their voice. The Board also indicated that it was satisfied that the shopcraft unions would agree to voluntary association for collective bargaining purposes.

In **Canada Post Corporation**,[51] the Board concluded that it had jurisdiction, under the Code and the Canada Post Corporation Act, to review the appropriateness of the existing bargaining units at Canada Post. However, it made clear that the possible changes, as they affected the parties, would not come into force until the start of the open periods of their collective agreements. At present, eight bargaining agents represent the employees in 28 bargaining units at Canada Post.

In **Télé-Métropole Inc.**,[52] a union representing technicians, in an application to review its certification certificates, asked the Board to declare that it had the exclusive right to represent employees operating electronic video cameras and videotape recorders. As a result of the increasing use of this equipment in Télé-Métropole's film service, which had previously used only the kinescope, the union argued that these duties were covered by the intended scope of its certification. The Board dismissed this application on the grounds that a certification can in no way confer on a bargaining agent exclusive jurisdiction over equipment.

In **Canadian Pacific Limited**,[53] the Canadian Pacific Police Association filed, along with various complaints of unfair labour practice against the company, an application to review its certification certificate. Under a new hiring policy introduced at Canadian Pacific, railway constables had to undergo a training period before taking the oath as constables and were therefore outside the scope of the Association's certification certificate. The Board refused to include the new "cadet" classification in the certificate because the Code prohibits an association representing private constables from representing other employees of the same employer. Moreover, the Code prohibits the Board from including other employees in a unit comprising private constables.

In **Voyageur Colonial Limited**,[54] the employer asked the Board to review its decision to certify a bargaining agent to represent the operations supervisors and transportation co-ordinators alleging that these persons were employed in a confidential capacity. On the strength of its investigating officer's report, the Board held that the duties of the employees in question, although involving the supervision of other employees, were not confidential in nature. The Code gives these supervisors the right to join a trade union and the Board dismissed the employer's application.

Three applications for certification heard by the Board raised constitutional questions.

In **Avant Garde Maintenance Inc.**,[55] the Board granted an application for certification to represent a group of employees of Avant Garde employed exclusively in the cleaning of Air Canada facilities at Mirabel. The Board found that the services provided by the company to Air Canada were, if not vital, then necessary to the operation of the airline and therefore brought the employees in question under federal jurisdiction.

In **Cook Brothers Transport Limited**,[56] the Board dismissed an application for certification on the grounds that the employer's operations did not come within its jurisdiction. The employer, a trucking company, had occasionally engaged in interprovincial transport and was controlled by another trucking company that itself engaged in interprovincial transport on a regular basis. Differentiating regular from occasional, and co-ordination from integration, the Board declared that it had no jurisdiction.

In **Urbain et Chartrand Inc.**,[57] the union applied for certification to represent the charter drivers employed by the company. The employer, whose corporate structures are intricate, objected to the Board's jurisdiction, alleging that it merely engaged in leasing the services of the employees covered by the application and therefore came under provincial jurisdiction. The Board held that an employer could not use corporate structures to evade its obligations and that Urbain et Chartrand was the real employer of the employees covered by the application and therefore came under federal jurisdiction. The Board also pointed out the distinction to be drawn between an enterprise that is single and indivisible in the constitutional sense, as was the case here, and the concept of the bargaining unit: several units can co-exist within a single and indivisible enterprise.

Duty to provide financial statements

Section 199.1 of the Code imposes on both unions and employers' organizations the duty to provide its members free of charge with a copy of its financial statement. The section further provides that the statement "shall contain information in sufficient detail to disclose accurately the financial condition and operations of the trade union or employers' organization for the fiscal year for which it was prepared." The Board dealt with two complaints that unions had failed to comply with the section.

In the first case,[58] the Board adverted to the fact that very few complaints have arisen under section 199.1 and thus the nature and scope of the duty have never been elaborated on. The complainant had asked her union to answer a number of detailed questions concerning its financial affairs. In response, the union provided her with copies of audited financial statements prepared by a reputable firm. She argued that the union's refusal to satisfy her demands for more specific information constituted a breach of section 199.1. The Board dismissed the complaint. It found that section 199.1 did not require the disclosure of the minute details of every item of income and expense. It took the view that a statement prepared by a reputable accounting firm, as in the case at hand, satisfied the minimum standard imposed by section 199.1 of the Code. The Board added that anything beyond this must be pursued internally through the union's constitution or by-laws.

The second case,[59] dealt with several requests for financial statements in successive years. The complainant argued that the information provided by the union in response to his demands fell short of the standard in the Code because of a lack of sufficient detail. However, the union had on each occasion furnished the complainant, free of charge, with a statement prepared by a competent accounting firm. In addition, the union had offered to provide the complainant with supplementary details. The Board dismissed the complaint and attached to its reasons a copy of its decision in the first case.

Freeze provisions - sections 124(4) and 148(b)

The Code prohibits employers from altering rates of pay or in general changing the conditions of employment at two crucial points in the labour relations process. The first of the "freeze" provisions is section 124(4) which comes into effect during certification. The second under section 148(b) provides the same protection while the parties are engaged in collective bargaining. The Board had occasion to deal with two complaints under section 124(4) and one under section 148(b).

In the first case,[60] the complaint arose out of changes to the flight schedule of an airline company which resulted in modifications to the work of twelve pilots. An application for certification was before the Board at the relevant time. Lay-offs of two of those pilots also formed the basis of two complaints of unfair labour practice under section 184(3). As discussed in the section on employer unfair labour practices in this report, those complaints were dismissed.[61]

In dealing with the section 124(4) issue, the Board stated its view that the freeze provisions, unlike the unfair labour practice provisions in section 184(3), require an objective determination of whether the changes complained of are part of the employer's normal business practices. Anti-union animus is relevant but only in the sense that its presence necessarily entails a violation of the "business as before" principle. In addition, under section 124(4) the complainant does not have the benefit of the presumption in section 188(3).

The Board then examined the evidence before it and found that the union had not discharged its burden of proof. It accepted the employer's evidence that the changes in flight schedules had been discussed before the application for certification and that they were implemented solely for genuine business reasons. The Board therefore dismissed the complaint.

The second case[62] under this section arose out of the dismissal of an employee by a trucking company during the freeze period. Once more the Board reviewed the general principles that emerge from the jurisprudence on the freeze sections. In addition, it described two possible approaches to the determination of whether a prohibited change in the conditions of work has occurred. The "static freeze" approach maintains that not only the employer's policies but also its practical effects are frozen. Thus once the freeze is in place, changes to the disciplinary records of individual employees as well as to disciplinary policies are prohibited. Under this interpretation, the complainant's dismissal in the instant case would violate the freeze as it was a change in his disciplinary record. The alternative "business as before" approach maintains that only employer policies as distinct from practical effects are frozen. Thus the inquiry is concerned with whether the change complained of is consistent on an objective standard with the employer's normal practices. The Board then reiterated its adherence to the

latter approach. It stated its view that the "business as before" approach creates a more workable regulatory scheme in conjunction with the unfair labour practice provisions in section 184(3) and is more in line with the general purposes of the Code as well.

The Board then applied the "business as before" standard to the complaint before it. It found that the employee's discharge was consistent with the employer's past practice and policies in disciplinary matters. The Board therefore dismissed the complaint.

The third case[63] alleged a violation of the freeze in section 148(b). The employer, a railway company, revoked the free transportation privileges of retirees during the section 148(b) freeze period.

The pass privilege had been created by an earlier letter of agreement. The Board rejected the employer's arguments that the cancellation was simply a restriction on previous rights and, alternatively, that retired employees are no longer employees in the bargaining unit and thus the union cannot negotiate on their behalf. With regard to the latter point, the Board found that the current employees were affected by the employer's revocation of pensioner passes insofar as any of those who retired in the period after the revocation would be subject to its effect. The pass privilege was a form of future consideration negotiated by those employees at the time of the letter of agreement.

Apart from this, the Board also found that the statutory definition of a collective agreement is broad enough to include terms relating to non-employees. The Board pointed out that it is customary to negotiate benefits for spouses and children of employees, and that arbitrators have consistently upheld the right of unions to grieve over the issue of those benefits. In addition, pension rights are obviously a major concern of active employees.

The Board then went on to apply the "business as before" principle. It found that the matter of transportation privileges for pensioners was more than a past practice. It was a commitment made in writing in the previous letter of agreement. The Board further found that the employer had effectively removed the issue from the bargaining table by unilaterally revoking the passes. The Board concluded that the employer's action had changed the rights and privileges of employees in the bargaining unit as well as undermined the union's bargaining rights in violation of the section 148(b) freeze. It granted the complaint by making a declaration of illegality.

Safety

Part IV of the Code gives an employee the right to refuse to work where the employee has reasonable cause to believe imminent danger is involved. Where the right to refuse is exercised, certain procedures must be followed and, if the matter remains unresolved, a safety officer makes a determination as to whether there is imminent danger. If the safety officer decides there is imminent danger, he may give directions to the employer, subject to review by the Canada Labour Relations Board. If the safety officer decides there is no imminent danger, the employee must return to work but can appeal the safety officer's determination to the Board. A single member of the Board can hear such an appeal. In addition, the Code prohibits employers from penalizing employees who exercise their rights under the safety provisions. This year the Board issued written reasons in three cases under Part IV.

The first case[64] arose out of a former decision in which the Board upheld the complaint of an employee who was fired after refusing to drive a truck which he alleged had faulty brakes.[65] The Board ordered reinstatement and compensation for lost wages and benefits. The parties returned to the Board on the issue of the amount of compensation which, because the complainant had passed away in the interim, they agreed should be payable to his estate. In the course of dealing with the arguments of the parties, the Board stated its position on three important remedial issues. First, it found that it was inappropriate to impose on a complainant a duty to mitigate the damages resulting from an unlawful dismissal where all reasonable steps are being taken to obtain reinstatement. Secondly, the Board agreed with the reasoning of the British Columbia Court of Appeal whereby interest on lost remuneration is treated as part of the loss. In addition, the Board adopted the method used by the Ontario Labour Relations Board to calculate the amount of interest lost by the employee. The calculation reflects the fact that the employee's loss of interest is greater with respect to the wages that would have been earned in the pay period immediately following the dismissal than with respect to the wages which would have been earned later on. Finally, the Board found that payment by an employer on an insurance policy for the benefit of its employees falls within the definition of remuneration. Thus, when the employer in the instant case ceased to pay the premiums on a policy in favour of the discharged complainant thereby allowing the policy to lapse, the complainant was subjected to a "financial or other form of penalty" within the meaning of the provisions in section 96.3. Consequently, the Board, invoking the remedial powers in

that section, ordered the employer to pay to the estate the amount it would have received on the complainant's death had the employer kept the premiums up to date.

The second case[66] involved a complainant who was a stagehand employed to work on a film crew in remote locations. In the course of his employment, the complainant refused to drive a vehicle with faulty kingpins. He was transferred to another film crew and his earnings consequently decreased. The Board found that the complainant had reasonable cause to believe that driving the defective vehicle would place him in "imminent danger." The Board rejected numerous technical arguments raised by the employer and found that the transferral was a financial or other penalty as set out in section 96.3. The Board therefore granted the complaint and ordered reinstatement to the original film crew and compensation in the amount of earnings lost during the interim.

The third case[67] was brought before the Board by a worker employed as a pipefitter-mechanic in the repair yard of a railway company. He was temporarily suspended from work after he refused to continue working unless the recurring violations of railway safety rules were investigated. The cause of the complainant's concern was a repeated failure to adequately warn workers engaged in repairs underneath railway cars before uncoupling and moving the cars. The Board found that the complainant had reasonable cause to believe he was in imminent danger and ordered that he be compensated in the amount of his lost wages.

Technological change

Two cases which raised the issue of technological change came before the Board this year. The first case[68] involved an employer which was in the business of mining, transporting, and selling coal. In order to satisfy a customer request for higher quality coal, the employer decided to mix two grades of coal from two different mines. This necessitated a change in the manner of delivering coal from the mine to the customer. In short, the employer planned to close one of its banking stations and reroute coal through another banking station. In addition, the employer switched from using a contractor to truck the coal to using its own trucks and employees. The union argued that the proposed introduction of the employer's own trucks would constitute a technological change. The employer on the other hand argued that ownership of the trucks is immaterial to the question of whether or not it has been using trucks as part of its business.

The Board preferred the latter position. It stated that what was important in its view was that the employer was presently causing coal to be trucked from one point to another and would continue to do so in the future. Thus no technological change within the meaning of section 149 of the Code could be said to arise as a result of the proposed change. The Board consequently dismissed the complaint.

In the second case,[69] the employer was in the business of operating grain elevators and proposed to install computers to perform record and data gathering functions. The employees consisted of two bargaining units represented by the same union and bound by the same collective agreement. The first unit was comprised of 370 managers and assistants. The second unit was comprised of approximately 28 seasonal workers who performed clerk functions. The employer generally hired 28 clerks every year during the busy season. The union alleged that the installation of computers would have an effect on the working conditions of a significant number of clerks and that therefore the employer should comply with the notice requirements set out in section 150 of the Code. It was established that 15 of the clerks would potentially be affected. The Board found that the proposed installation satisfied both branches of the statutory definition of a technological change. However, it rejected the union's position that the change would affect a sufficient number of employees to trigger the notice provision. It pointed out that section 150 clearly requires that a significant number of employees governed by the collective agreement be affected by the change, rather than a significant number of those in a specific bargaining unit as the union had argued.

The Board concluded that an impact on 15 out of 398 employees was not an impact on a significant number and therefore dismissed the complaint. It also found that the applicant's failure to comply with the requisite time limits was a basis for dismissing the application.

Other decisions

In **Les Élévateurs de Sorel Limitée**,[70] the Board considered the duty to bargain in section 148(a). That section imposes a two-fold obligation on the bargaining agent and the employer where notice to bargain has been given. They must not only meet and commence collective bargaining in good faith but also make every reasonable effort to enter into a collective agreement. In the instant case, a lockout had followed unsuccessful negotiations. However, conciliation efforts resulted in an agreement between the parties which union members ratified on condition that a

back-to-work protocol be successfully negotiated. These latter negotiations broke down over the issue of five employees who had assaulted a manager and destroyed company property during the lockout. The five had been cited for contempt of court for their actions. The employer refused to allow them to return to work. The union took the position that no agreement would be reached unless the five were taken back. The employer then complained to the Board that the union was not making every reasonable effort to enter into a collective agreement.

The Board noted that two propositions emerge from the jurisprudence on the duty to bargain. The first is that insistence on a single issue to a point of impasse is in bad faith if it forms part of a pattern of unfair labour practices or if it seeks to expand or restrict the scope of a legislative provision. The second proposition is that insistence to the point of impasse on a provision which is illegal or otherwise contrary to public policy constitutes bad faith bargaining. The Board found that the union's bargaining position in the instant case came within the second proposition. The Board stated that to find otherwise would be contrary to public order and would violate the precepts of sound labour relations. It therefore granted the employer's complaint.

The Board also had occasion to consider a reference from the Minister under section 171.1 of the Code.[71] Under that section, the Minister may direct the Board to inquire into a dispute between parties who have failed to negotiate a first collective agreement and, if it considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement between the parties.

The reference arose out of a breakdown in the bargaining process between a bank and a union which had been certified to represent two bargaining units made up of the bank's employees. In order to elaborate on the operative factors in a decision to impose a first contract, the Board reviewed the history and underlying purpose of the Code and of the amendment which introduced the first contract settlement provision. It concluded that the provision was designed to reinforce the certification process and in general to give practical effect to the free association rights of employees. The Board then examined the long and troubled history of relations between the bank and its workers. It found that the bank had been engaged in a strategy aimed at rendering the union impotent and thereby undermining the collective bargaining rights of its employees. In particular, the Board noted the bank had stretched negotiations out as long as possible, had only made concessions in areas where the standards were already set by law, and had remained intransigent with regard to items which affected its rights to deal directly with employees or which changed the status quo vis-à-vis benefits.

The Board expressed the view that this was a classic example of the sort of situation that Parliament intended section 171.1 to correct, namely that in which an employer turns the process of negotiation for a first agreement into a recognition struggle for the union by refusing to bargain in any meaningful way. The Board thus found that the imposition of a first contract was advisable, and it viewed its role in arriving at an appropriate settlement once more in terms of furthering the objectives of meaningful collective bargaining rights rather than in terms of arbitrating the conflicting interests of parties. Thus, it was careful not to give the union economic rights it had been unable to win at the bargaining table but rather focussed on provisions such as an amnesty clause in the back-to-work protocol and a no-contracting-out clause. The Board felt that these were provisions which would assist the parties in putting the bitterness of the struggle for an agreement behind them and in commencing healthy labour relations.

Finally, in plenary session the Board considered its powers to review, under section 119(1), a previous granting of an adjournment in the course of certification proceedings.[72] The Board had entertained several applications to certify workers employed by the House of Commons. The occasion for the adjournment was the imminent passage by the House of legislation which would affect the bargaining rights of its employees. The original panel decided that an adjournment at this time would best serve sound labour relations. The Board in plenary review overturned this decision. It adverted to the fact that, under the Code, the Board has very little discretion in granting a certification order. Once the statutory conditions are met, it must do so notwithstanding the fact that it is of the opinion that the certification would undermine the labour relations of the parties. It followed that the discretion to grant an adjournment of the certification process should be circumscribed in the same manner. The Board also drew an analogy between pending legislation and pending judicial review proceedings. In the latter situation, the cases establish that the commencement of proceedings does not justify a delay in the bargaining process. Thus, the Board concluded that it had acted without legislative authority by granting the adjournment. It thereby rescinded its previous decision and left it to the original panel to consider the merits of the certification applications.

1 **Les Transports Provost Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 517

2 **Carbec Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 528

3 **Rapide Transport Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 561

4 **Pacific Western Airlines Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,021 (CLRB no. 562)

5 **Nordair Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 107; and 85 CLLC 16,051 (CLRB no. 525)

6 **Québec Aviation Limitée** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 522

7 **Chase Manhattan Bank of Canada** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 549

8 **Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)** (1985), 10 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 518)

9 **Canadian Pacific Air Lines Ltd.** (1985), 10 CLRBR (NS) 62 (CLRB no. 520)

10 **Canadian Pacific Limited** (1985), 60 di 131 (CLRB no. 510)

11 **Maritime Employers' Association** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 540

12 **Société canadienne des postes** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 544

13 **Gordon Parsley et al.** (1986), 86 CLLC 16,018 (CLRB no. 555)

14 **Okanagan Helicopters Ltd.** (1985), 59 di 122; 9 CLRBR (NS)257; and 85 CLLC 16,009 (CLRB no. 493); **Okanagan Helicopters Ltd.** v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; and 86 CLLC 14,007 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, reversed

15 Section 162(1): **Canada Labour Code**, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 162, as am. by S.C. 1984, c. 39, s. 31

16 **Bank of Montreal** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 530

17 Section 136.1: **Canada Labour Code**, R.S.C. 1977-78, c. 27, s. 49

18 Section 136.1: **Canada Labour Code**, S.C. 1984, c. 39, s. 28

19 **Gordon Duncan McCance** (1985), 10 CLRBR (NS) 23; and 85 CLLC 16,042 (CLRB no. 515)

Jacqueline Brideau (1986), 86 CLLC 16,012 (CLRB no. 550)

20 **Gordon Parsley et al.**, **supra**, at note 13

21 **Nordair Ltd.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 560; **The Clerical Employees of Nordair Ltd.** v. **Nordair Ltd. et al.**, file no. A-148-86 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

22 **Gordon Duncan McCance**, **supra**, at note 19

23 **Ibid.**

24 **Jacques Poitras** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 546

25 **André Gagnon** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 547

26 **Jean-Pierre Levac** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 565

27 **Jacqueline Brideau**, **supra**, at note 19

28 **Martin Muranetz** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 553

29 **Ronald Guy** (1985), 60 di 142; and 86 CLLC 16,007 (CLRB no. 511)

30 **Michael J. Roberts** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 548

31 **M.G. Levesque** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 523

The Supreme Court decision referred to is **Upper Lakes Shipping Ltd.** v. **Mike Sheehan**, [1979] 1 S.C.R. 902; 95 D.L.R. (3d) 25; and 25 N.R. 149

32 **Tom Murray et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 545

33 **Mary Fraser** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 535

34 **Thomas Zuk and Gloria Linfield** (1985), 85 CLLC 16,060 (CLRB no. 531)

35 **Robert Wooton et al.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 513

36 **Nordair Ltd.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 560; **Louisette Inkel et al.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 2309, et al.**, file no. A-148-86 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

37 **Gordon Parsley et al.**, **supra**, at note 13

38 See page 27 of this report.

39 **St. John's Shipping Association Limited** (1985), 10 CLRBR (NS) 118; and 85 CLLC 16,033 (CLRB no. 514)

40 **Maritime Employers' Association** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 559

41 **National Bank of Canada** (1986), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542); **National Bank of Canada** v. **CLRB et al.**, file no. A-1008-85 (F.C.A.), challenging the reasons for decision issued by the Board, and file no. A-86-86 (F.C.A.), challenging the certification certificate, applications filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

42 **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River and Gillies Bay, B.C.)** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 557

43 **Bank of Nova Scotia (Cedarbrae Plaza)** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 533

44 **Sedpex Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 543

45 **Radio CHNC Limitée** (1985), 86 CLLC 16,009 (CLRB no. 537); **Les salariés de New Carlisle, Local 610** v. **Radio CHNC Limitée et al.**, file no. A-935-85 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

46 **Steve Baidwan** (1985), 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526); **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baidwan, Austin Airways Limited et al.**, file no. A-505-85, June 14, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed, application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act withdrawn

47 **Nordair Ltd.**, **supra**, at note 21

48 **Steve Baidwan**, **supra**, at note 46

49 **National Bank of Canada** (1986), 86 CLLC 16,029 (CLRB no. 539); **Banque Nationale du Canada** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, file no. A-902-85 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

50 **Canadian National Railway Company et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 556

51 **Canada Post Corporation** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 538; **Public Service Alliance of Canada** v. **CLRB**, judgment rendered from the bench, file no. A-872-85, March 6, 1986 (F.C.A.), Board decision confirmed

52 **Télé-Métropole Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 541

53 **Canadian Pacific Limited** (1985), 60 di 131 (CLRB no. 510)

54 **Voyageur Colonial Limited** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 563

55 **Avant Garde Maintenance Inc.** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 516; **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 26 D.L.R. (4th) 331; and [1986] R.J.Q. 164 (Que. S.C.), Board decision reversed

56 **Cook Brothers Transport Limited** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 519

57 **Urbain et Chartrand Inc.** (1985), 55 di 257 (CLRB no. 508); **Urbain et Chartrand Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, file no. 500-05-006-549-859 (Que. S.C.), writ of evocation withdrawn

58 **Mary Fraser**, **supra**, at note 33

59 **Claude Latrémouille** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 551

60 **Québec Aviation Limitée**, **supra**, at note 6

61 See pages 27, 28 and 29 of this report.

62 **Mid-Continental Tank Lines Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 558

63 **Canadian Pacific Limited** (1986), 86 CLLC 16,020 (CLRB no. 554)

64 **Samuel John Snively** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 527

65 **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; and 8 CLRBR (NS) 309 (CLRB no. 484); **John, John Transportation Services Inc. operating as Can-Am Services (Windsor, Ont.)** v. **Samuel Snively**, file no. A-1205-84 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending

66 **John F. Creamer** (1985), as yet unreported CLRB decision no. 534; **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees et al.**, file no. A-847-85 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, pending as of March 31, 1986

67 **Rodney Noël** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 552

68 **Cape Breton Development Corporation** (1985), 60 di 126; and 85 CLLC 16,026 (CLRB no. 509)

69 **Manitoba Pool Elevators** (1985), 85 CLLC 16,061 (CLRB no. 532)

70 **Les Élévateurs de Sorel Limitée** (1985), 85 CLLC 16,032 (CLRB no. 512); an application for review by the full Board was filed and allowed which was withdrawn following a settlement between the parties.

71 **Canadian Imperial Bank of Commerce** (1986), 86 CLLC 16,023 (CLRB no. 564); **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, file no. A-34-86 (F.C.A.), and **Dianne McIntyre** v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, file no. A-35-86 (F.C.A.), two applications filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act, withdrawn

72 **House of Commons et al.** (1985), 11 CLRBR (NS) 43; and 85 CLLC 16,065 (CLRB no. 536)

Statistics

In 1985-86, the Supreme Court of Canada denied four applications for leave to appeal from judgments of the Federal Court of Appeal involving Board decisions.[1] In all cases, these applications were made by parties other than the Board. Moreover, no case involving the Board was pending before the Supreme Court.

The Federal Court of Appeal, which can review and set aside Board decisions on certain grounds under section 28 of the Federal Court Act, rendered 14 judgments, three of which set aside the Board decisions challenged.[2] In two of these cases, the Court found that the rules of natural justice had been breached. It did not however review the merits of either case.[3] In the third case, the Board was found to have exceeded its jurisdiction.

The 11 other Federal Court of Appeal judgments affirmed the decisions rendered by the Board.[4] Eighteen applications for review of Board decisions were abandoned by the parties.

Of the seven applications made to the Federal Court of Appeal to stay Board decisions, two were withdrawn[5] and the other five were dismissed.[6]

The Quebec Superior Court which, like the other higher provincial courts, can review Board decisions involving a constitutional issue, heard three applications, only one of which it granted.[7]

Because of the enactment of section 122 of the Canada Labour Code, and in view of the judicial decisions confirming that the effect of this section is to preclude any recourse against the Board in the Trial Division of the Federal Court under section 18 of the Federal Court Act, no section 18 applications were brought.

Finally, the Federal Court of Appeal reaffirmed in a judgment its position that only "**final**" decisions of the Board (those disposing of a case once and for all) can be reviewed under section 28 of the Federal Court Act.[8]

Natural justice

Four cases were the subject of applications to the Federal Court of Appeal alleging that the Board had breached the rules of natural justice. The Court ruled that these allegations were founded in two cases.[9]

At issue in one of these two cases was whether tobacco smoke in the workplace could constitute an imminent danger to the health and safety of an employee. The complainant sought to call as witnesses various experts, including his own doctor, to testify on the effects of smoke on health. The Board had ruled that there was no need to hear these witnesses because, in its opinion, the notion of "imminent" danger could apply only to the complainant in the particular circumstances of this case. Moreover, the Board was prepared to accept in its entirety the complainant's description of his own reactions to tobacco smoke. The Federal Court of Appeal held that, even though the Board's interpretation of the words "imminent danger" was not unreasonable and not subject to judicial review, it was guilty of a denial of justice in refusing to hear the testimony of these witnesses.[10]

In the other case, the issue before the Board was whether the compulsory check-off of union dues (the Rand Formula) could apply to a collective agreement that was in force and that provided for a voluntary check-off only when the 1984 amendment to the Code was enacted. The Board answered in the affirmative, but some employees who had not agreed to be bound by the check-off sought a review of this decision on the grounds that the failure to notify them of the hearing before the Board constituted a denial of natural justice. The Federal Court of Appeal found in their favour on the grounds that if, as a general rule, only the union can act on behalf of the employees of a bargaining unit, there are circumstances where the interests of certain employees differ from those of the union or of the employees that the union has chosen to represent. These dissenting employees will therefore have standing as parties to the proceedings before the Board and hence the right to be notified of a hearing.[11]

In the other two cases, the Federal Court of Appeal dismissed summarily allegations of denial of natural justice. In one case, the Board had found that an employer had ratified a collective agreement. It did not wish to hear the testimony of the conciliator involved in the case or admit in evidence a letter written by counsel for the union to his client. The Court held that, even assuming that the Board erred in law in refusing to hear this evidence, no denial of justice would have resulted.[12]

In the second case, the Board had dismissed an application for certification following two representation votes. It had nullified the results of the first vote on the grounds of employer interference. However, it accepted the results of the second vote. The Federal Court of Appeal dismissed summarily the allegations of bias made by the unsuccessful union.[13]

Alleged excess of jurisdiction

• Constitutional jurisdiction

Of the four applications for review alleging that the Board lacked constitutional jurisdiction, only one was allowed.[14] The Quebec Superior Court set aside a Board decision granting a certification certificate to a union representing a unit comprising five employees of a cleaning company who were employed exclusively at Air Canada's Mirabel facilities. The Court held that the Board had incorrectly weighed the evidence which did not show that this cleaning operation was an integral or vital part of Air Canada's aeronautical activities.

In the other three cases, the Federal Court of Appeal affirmed the Board's decisions. In one case, the Board had concluded that flying instructors employed by a flying school operated by a company that also managed an air transportation service came under its jurisdiction and had certified a union to represent the instructors in question.[15]

The other two cases each involved an application to the Federal Court of Appeal to rescind two declarations of a sale of business made by the Board, the respective applicants alleging that the person to whom the business was sold was not engaged in activities under federal jurisdiction. In one case, an extra-provincial trucking company had entrusted the maintenance of its trucks to another subcontractor. In the other case, the same company had entrusted the maintenance of its trucks to another subcontractor. In both cases, the Federal Court of Appeal affirmed the Board's finding that the business transferred to the subcontractor was an integral part of the extra-provincial trucking company and hence that there had been a sale of business within the meaning of the Code.[16]

• Unlawful strikes

The Federal Court affirmed a Board decision which found that the concerted refusal of flight attendants, with the support of their union, to accept supervisory positions constituted an unlawful strike in the circumstances. The Federal Court held that, even assuming that the Board erred in law in its finding, it nevertheless did not exceed its jurisdiction.[17]

• Imminent danger

In a judgment setting aside a Board decision for reasons of natural justice,[18] the Federal Court of Appeal nevertheless confirmed the Board's interpretation of the words "imminent danger" contained in the Code. The Board had concluded that the effects of tobacco smoke on the human body could not constitute an "imminent danger." The Court held that this conclusion was not patently unreasonable and was therefore not subject to judicial review.

• Unfair labour practices

Two applications to review Board decisions dealing with unfair labour practices were made to the Federal Court of Appeal and, in both cases, the Court declined to set aside the decisions in question.[19] In one case, the Board had granted complaints of unfair labour practice made by certain employees against their bargaining agent. It concluded that the failure of the complainants to exhaust all the union's internal appeal procedures was not a bar to their complaints. The Court held that this interpretation was protected by the Code's privative clause because it was not patently unreasonable.

In the other case, the Board found an employer who had dismissed a number of its employees and entrusted their duties to a subcontractor guilty of unfair labour practices. The Board had ordered that these dismissals be rescinded. The Court ruled, without elaboration, that the Board had neither exceeded its jurisdiction nor breached the rules of natural justice.[20]

• Power of review

The Federal Court of Appeal set aside a Board decision that reviewed one of its previous orders. This review suspended certain effects of a multi-employer certification in the longshoring industry because, for an unspecified period of time, only one employer had been covered by the certification. The Court held that the Board could not use its power of review to evade certain of its obligations under the Code.[21]

• The Charter

The Federal Court of Appeal rejected the argument that the Board violated the freedom of association guaranteed by the Canadian Charter of Rights and Freedoms by authorizing certain persons to take part in a representation vote held in connection with an application for certification. The Court held that, even assuming that the Board erred in deciding that these persons were eligible to vote, this would not have contravened the Charter.[22]

• The application of intervening amendments to the Code

The Federal Court of Appeal set aside a Board decision which held that an amendment to the Code providing for the compulsory check-off of union dues (the Rand Formula), at the request of a union, applied to collective agreements in effect when this amendment came into force.[23] Although the Court set aside this decision on the grounds that the rules of natural justice had been breached, it nevertheless confirmed the Board's interpretation concerning the application of an intervening amendment to the Code.

• Sale of business

Application was made to the Federal Court of Appeal to set aside four Board decisions concerning declarations of a sale of business. In two cases, it was alleged that the Board lacked constitutional jurisdiction. Both applications were dismissed (see above section on Constitutional jurisdiction).

In the other two cases, the matter at issue before the Board was whether one subcontractor's loss of a contract to another subcontractor constituted a sale of business within the meaning of the Code, thereby resulting in the transfer to the second subcontractor of the certification and the collective agreement binding the first subcontractor.

In one case, the Board had answered yes, and in the other case, no.[24] The Federal Court of Appeal refused to interfere.

1 **Canadian Broadcasting Corporation** (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Canada Labour Relations Board**, file no. A-467-82, January 22, 1985 (F.C.A.), application filed pursuant to section 28 of the Federal Court Act dismissed; leave to appeal before Supreme Court filed April 22, 1985, dismissed May 9, 1985

Canadian Broadcasting Corporation (1984), 55 di 145 (CLRB no. 457); **Claude Latrémouille** v. **Canada Labour Relations Board**, file nos. A-694-84 and A-720-84, January 22, 1985 (F.C.A.), application dismissed; **Canadian Wire Service Guild, Local 213** v. **Canadian Broadcasting Corporation et al.**, leave to appeal before Supreme Court dismissed May 9, 1985, Bulletin of the Supreme Court, May 10, 1985, page 543/85

Highway Truck Service Ltd. (1984), 57 di 178 (CLRB no. 486); **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 62 N.R. 218 (F.C.A.), leave to appeal dismissed; **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 64 N.R. 157 (S.C.C.), leave to appeal dismissed

2 **Worldways Canada Ltd.** v. **Canadian Air Line Flight Attendants' Association**, judgment rendered from the bench, file no. A-504-86, March 20, 1986 (F.C.A.), leave to appeal dismissed

Worldways Canada Ltd. v. **Canadian Air Line Flight Attendants' Association and Stephen Brailsford**, file no. A-625-84, June 7, 1985 (F.C.A.), leave to appeal dismissed

Okanagan Helicopters Ltd. v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; and 86 CLLC 14,007 (F.C.A.), leave to appeal granted

Public Service Alliance of Canada v. **Canada Labour Relations Board**, judgment rendered from the bench, file no. A-872-85, March 6, 1986 (F.C.A.), application dismissed

CAFAS Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, file no. A-662-83, April 17, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Seafarers' International Union of Canada v. **Ronald Wheadon and Timothy Siegrist**, judgment rendered from the bench, file no. A-1777-83, June 5, 1985 (F.C.A.), application dismissed; **Seafarers' International Union of Canada** v. **Jacob Barrie et al.**, judgment rendered from the bench, file no. A-1778-83, June 5, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Association des employeurs maritimes c. **Murray Bay Marine Terminal Inc. et autres**, file no. A-1833-83, April 1, 1985 (F.C.A.), application granted

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. v. **Canada Labour Relations Board**, [1986] 1 F.C. 422; (1985), 22 D.L.R. (4th) 748; and 85 CLLC 14,060 (C.A.), application dismissed

The Association of Clerical, Office and Technical Workers of Nordair Ltd. v. **The Canada Labour Relations Board, Nordair Limited et al.**, judgment rendered from the bench, file nos. A-1216-84 and A-128-85, April 29, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 1

Canadian Air Line Employees' Association v. **Air Canada et al.**, judgment rendered from the bench, file no. A-1447-84 (F.C.A.), application dismissed

Québec Aviation Ltée c. **Conseil canadien des relations du travail**, file no. A-233-85, January 7, 1986 (F.C.A.), application dismissed

Alberto Timpauer v. **Air Canada et al.**, [1986] 1 F.C. 453; (1986), 27 D.L.R. (4th) 75; and 75 N.R. 352 (C.A.), application granted. According to the Court, the Board did not err on its interpretation of "imminent danger", but rather was guilty of denial of natural justice when it refused to hear the testimony of experts as requested by the complainant.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique et autre c. **Conseil canadien des relations du travail et CAFAS Inc.**, file no. A-674-84, April 17, 1985 (F.C.A.), application dismissed

Note: The judgments which quashed the Board's decisions are as follows:

A-24-85, A-573-85, **Okanagan Helicopters Ltd., supra**; A-1833-83, **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**; A-277-85, **Alberto Timpauer, supra**.

3 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

Alberto Timpauer, supra, at note 2

4 **Worldways Canada Ltd., supra**, file no. A-625-84, at note 2

Worldways Canada Ltd., supra, file no. A-504-85, at note 2

Public Service Alliance of Canada, supra, file no. A-872-85, at note 2

CAFAS Inc., supra, file no. A-662-83, at note 2

CAFAS Inc., supra, file no. A-674-84, at note 2

Seafarers' International Union of Canada, supra, at note 2

Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra, at note 2

Nordair Limited, supra, file no. A-1216-84, at note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 2

Air Canada et al., supra, at note 2

Québec Aviation Ltée, supra, at note 2

5 **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, file no. A-34-86 (F.C.A.), application pursuant to section 28 of the Federal Court Act and motion for stay of execution filed January 30, 1986. The motion for stay of execution was withdrawn February 4, 1986 and the notice of discontinuance concerning the application pursuant to section 28 was withdrawn in April 1986.

Dianne McIntyre v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, file no. A-35-86 (F.C.A.), application pursuant to section 28 of the Federal Court Act and motion for stay of execution filed January 31, 1986. The motion for stay of execution was withdrawn on February 4, 1986 and the notice of discontinuance concerning the application pursuant to section 28 was withdrawn June 5, 1986.

6 **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baidwan, Austin Airways et al.**, file no. A-505-85, June 14, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed

House of Commons v. **Canada Labour Relations Board and Public Service Alliance of Canada**, file no. A-855-85, December 18, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed

House of Commons v. **Canada Labour Relations Board and House of Commons Security Service Employees Association**, file no. A-856-85, December 18, 1985 (F.C.A.), motion for stay of execution dismissed

Library of Parliament v. **Canada Labour Relations Board and Public Service Alliance of Canada**, file nos. A-860-85 and A-861-85, December 18, 1985 (F.C.A.), motions for stay of execution filed November 4, 1985 and then dismissed

7 **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 26 D.L.R. (4th) 331; and [1986] R.J.Q. 164 (Que. S.C.), writ of evocation granted

Urbain et Chartrand Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, file no. 500-05-006-549-859 (Que. S.C.), writ of evocation filed July 19, 1985, withdrawn November 21, 1985

George Harris et al. v. **International Longshoremen's Association, Local 1657, et al.**, file no. 500-05-000780-865, February 4, 1986 (Que. S.C.), motion for provisional and interlocutory injunction dismissed

8 **Public Service Alliance of Canada, supra**, at note 2

9 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

Alberto Timpauer, supra, at note 2

10 **Alberto Timpauer, supra**, at note 2

11 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

12 **Worldways Canada Ltd., supra**, file no. A-504-85, at note 2

13 **Nordair Limited, supra**, at note 2

14 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, at note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 2

Québec Aviation Ltée, supra, at note 2

Service d'entretien Avant-Garde Inc., supra, at note 7

Note: Only the application filed by Avant-Garde was allowed.

15 **Québec Aviation Ltée, supra**, at note 2

16 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, at note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, at note 2

17 **Air Canada et al., supra**, at note 2

18 **Alberto Timpauer, supra**, at note 2

19 **Seafarers' International Union of Canada, supra**, at note 2

20 **Worldways Canada Ltd., supra**, file no. A-625-84, at note 2

21 **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**, at note 2

22 **Nordair Limited, supra**, file no. A-1216-84, at note 2

23 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, at note 2

24 **CAFAS Inc., supra**, file no. A-622-83, at note 2. The Board had found in that case that there had been a sale of business.

CAFAS Inc., supra, file no. A-674-84, at note 2. The Board had found in that case that there had been no sale of business.

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 2

Québec Aviation Ltée, supra, à la note 2

Service d'entretien Avant-Garde Inc., supra, à la note 7

Nota: Seule la requête présentée par Avant-Garde a été accueillie.

15 **Québec Aviation Ltée**, supra, à la note 2

16 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, à la note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 2

17 **Air Canada et al., supra**, à la note 2

18 **Alberto Timpauer, supra**, à la note 2

19 **Seafarers' International Union of Canada, supra**, à la note 2

20 **Worldways Canada Ltd., supra**, dossier n° A-625-84, à la note 2

21 **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**, à la note 2

22 **Nordair Limited, supra**, dossier n° A-1216-84, à la note 2

23 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

24 **CAFAS Inc., supra**, dossier n° A-622-83, à la note 2. Le Conseil avait constaté dans cette affaire qu'il y avait eu vente d'entreprise.

CAFAS Inc., supra, dossier n° A-674-84, à la note 2. Le Conseil avait conclu dans cette affaire à l'absence de vente d'entreprise.

Alberto Timpauer, supra, à la note 2

4 **Worldways Canada Ltd., supra**, dossier n° A-277-85, à la note 2

Worldways Canada Ltd., supra, dossier n° A-504-85, à la note 2

Public Service Alliance of Canada, supra, à la note 2

CAFAS Inc., supra, dossier n° A-662-83, à la note 2

CAFAS Inc., supra, dossier n° A-674-84, à la note 2

Seafarers' International Union of Canada, supra, à la note 2

Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra, à la note 2

Nordair Limited, supra, dossier n° A-1216-84, à la note 2

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 2

Air Canada et al., supra, à la note 2

Québec Aviation Ltée, supra, à la note 2

5 **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, dossier n° A-34-86 (C.A.F.), requête en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale et demande de sursis déposées le 30 janvier 1986. La demande de sursis a été retirée le 4 février 1986 et l'avis de désistement de la requête en vertu de l'article 28 a été retiré en avril 1986.

Dianne McIntyre v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, dossier n° A-35-86 (C.A.F.), requête en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale et demande de sursis déposées le 31 janvier 1986. La demande de sursis a été retirée le 4 février 1986 et l'avis de désistement de la requête en vertu de l'article 28 a été retirée le 5 juin 1986.

6 **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baidwan, Austin Airways Limited et al.**, dossier n° A-505-85, 14 juin 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée

Chambre des communes c. **Conseil canadien des relations du travail et Alliance de la Fonction publique du Canada**, dossier n° A-855-85, 18 décembre 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée

Chambre des communes c. **Conseil canadien des relations du travail et Association des employés du service de sécurité de la Chambre des communes**, dossier n° A-856-85, 18 décembre 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée

Bibliothèque du Parlement c. **Conseil canadien des relations du travail et Alliance de la Fonction publique du Canada**, dossiers n^os^ A-860-85 et A-861-85, 18 décembre 1985 (C.A.F.), demandes de sursis déposées le 4 novembre 1985 et puis rejetées

7 **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, [1986] R.J.Q. 164; et (1985), 26 D.L.R. (4th) 331 (C.S. Qué.), requête en évocation agréée

Urbain et Chartrand Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier n° 500-05-006-549-859 (C.S. Qué.), requête en évocation présentée le 19 juillet 1985, désistement le 21 novembre 1985

George Harris et al. v. **International Longshoremen's Association, Local 1657, et al.**, dossier n° 500-05-000780-865, 4 février 1986 (C.S. Qué.), requête en injonction interlocutoire et provisoire rejetée

8 **Public Service Alliance of Canada, supra**, à la note 2

9 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

Alberto Timpauer, supra, à la note 2

10 **Alberto Timpauer, supra**, à la note 2

11 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

12 **Worldways Canada Ltd., supra**, dossier n° A-504-85, à la note 2

13 **Nordair Limited, supra**, à la note 2

14 **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., supra**, à la note 2

1 **Société Radio-Canada** (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); **Société Radio-Canada** c. **Conseil canadien des relations du travail**, dossier n° A-467-82, 22 janvier 1985 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale rejetée; autorisation de pourvoi devant la Cour suprême demandée le 22 avril 1985, rejetée le 9 mai 1985

Société Radio-Canada (1984), 55 di 145 (CCRT n° 457); **Claude Latrémouille** c. **Conseil canadien des relations du travail**, dossiers n^{os} A-694-84 et A-720-84, 22 janvier 1985 (C.A.F.), requête agréée; **Canadian Wire Service Guild, Local 213** v. **Canadian Broadcasting Corporation et al.**, autorisation de pourvoi devant la Cour suprême rejetée le 9 mai 1985, Bulletin de la Cour suprême, 10 mai 1985, page 543/85

Highway Truck Service Ltd. (1984), 57 di 178 (CCRT n° 486); **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 62 N.R. 218 (C.A.F., A-1426-84, non rapporté en français), autorisation de pourvoi rejetée; **Highway Truck Service Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board** (1985), 64 N.R. 157 (C.S.C.), autorisation de pourvoi rejetée

2 **Worldways Canada Ltd.** v. **Canadian Air Line Flight Attendants' Association**, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-504-86, 20 mars 1986 (C.A.F.), autorisation de pourvoi rejetée

Worldways Canada Ltd. c. **Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes et Stephen Brailsford**, dossier n° A-625-84, 7 juin 1985 (C.A.F.), autorisation de pourvoi rejetée

Okanagan Helicopters Ltd. v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; et 86 CLLC 14,007 (C.A.F., A-24-85 et A-573-85, non rapporté en français), autorisation de pourvoi accordée

Public Service Alliance of Canada v. **Canada Labour Relations Board**, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-872-85, 6 mars 1986 (C.A.F.), requête rejetée

CAFAS Inc. c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, dossier n° A-662-83, 17 avril 1985 (C.A.F.), requête rejetée

Seafarers' International Union of Canada v. **Ronald Wheadon and Timothy Siegrist**, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-1777-83, 5 juin 1985 (C.A.F.), requête rejetée; **Seafarers' International Union of Canada** v. **Jacob Barrie et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-1778-83, 5 juin 1985 (C.A.F.), requête rejetée

Association des employeurs maritimes c. **Murray Bay Marine Terminal Inc. et autres**, dossier n° A-1833-83, 1er avril 1985 (C.A.F.), requête agréée

Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. **Conseil canadien des relations du travail**, [1986] 1 C.F. 422; (1985), 22 D.L.R. (4th) 748; et 85 CLLC 14,060 (C.A.), requête rejetée

The Association of Clerical, Office and Technical Workers of Nordair Ltd. v. **The Canada Labour Relations Board, Nordair Limited et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossiers A-1216-84 et A-128-85, 29 avril 1985 (C.A.F.), requête rejetée

Highway Truck Service Ltd., supra, à la note 1

Canadian Air Line Employees' Association v. **Air Canada et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-1447-84 (C.A.F.), requête rejetée

Québec Aviation Ltée c. **Conseil canadien des relations du travail**, dossier n° A-233-85, 7 janvier 1986 (C.A.F.), requête rejetée

Alberto Timpauer c. **Air Canada et autre**, [1986] 1 C.F. 453; (1986), 27 D.L.R. (4th) 75; et 65 N.R. 352 (C.A.), requête agréée. Selon la Cour, le Conseil n'aurait pas erré sur la définition de «danger imminent», mais aurait commis un déni de justice naturelle en refusant d'entendre le témoignage d'experts proposé par le plaignant.

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique et autre c. **Conseil canadien des relations du travail et**

Nota: Les jugements cassant les décisions du Conseil sont:

A-24-85, A-573-85, **Okanagan Helicopters Ltd., supra**;
A-1833-83, **Murray Bay Marine Terminal Inc., supra**;
A-277-85, **Alberto Timpauer, supra**.

3 **Okanagan Helicopters Ltd., supra**, à la note 2

garantie par la Charte canadienne des droits et libertés en habilitant certaines personnes à participer à un scrutin de représentation survenu à l'occasion d'une requête en accréditation. Même en supposant que la décision du Conseil ait été erronée quant à l'admissibilité de ces personnes à voter, cela n'aurait pas enfreint la Charte[22].

• L'applicabilité des amendements intermédiaires apportés au Code

Bien qu'ayant par ailleurs cassé cette décision du Conseil pour violation des principes de justice naturelle, la Cour d'appel fédérale a confirmé l'interprétation du Conseil quant à l'application dans le temps d'un amendement au Code[23]. Le Conseil avait décidé que le caractère obligatoire de la Formule Rand, à la demande d'un syndicat, s'appliquait aux conventions collectives existant lorsque cet amendement au Code est entré en vigueur.

• Vente d'entreprise

On a demandé à la Cour d'appel fédérale d'annuler quatre décisions du Conseil relatives à des déclarations de vente d'entreprise. Dans deux cas, on alléguait absence de compétence constitutionnelle du Conseil. Ces demandes d'annulation ont été rejetées (voir le paragraphe ci-haut portant sur la Compétence constitutionnelle).

Dans les deux autres affaires, le Conseil avait traité de la question de savoir si la perte d'un contrat par un sous-traitant aux mains d'un autre sous-traitant constitue une vente d'entreprise au sens du Code, entraînant par là le transfert au second sous-traitant de l'accréditation et de la convention collective liant le premier.

Dans un cas, le Conseil avait tranché la question positivement et dans l'autre il avait répondu par la négative[24]. La Cour d'appel fédérale a refusé d'intervenir dans les deux affaires.

rement rejeté les allégations de partialité faites par le syndicat débouté[13].

Allégations d'excès de compétence

• Compétence constitutionnelle

Sur quatre requêtes en révision alléguant l'absence de compétence constitutionnelle du Conseil, une seule a été accueillie[14]. La Cour supérieure du Québec a cassé une décision du Conseil accordant un certificat d'accréditation à un syndicat représentant une unité composée de cinq employés d'une compagnie d'entretien ménager, ceux-ci étant affectés exclusivement aux installations d'Air Canada à Mirabel. La Cour a statué que le Conseil avait mal apprécié la preuve qui ne démontrait pas que cet entretien ménager faisait partie intégrante des activités aéronautiques d'Air Canada ou qu'il y était vital.

Dans les trois autres cas, la Cour d'appel fédérale a confirmé les décisions du Conseil. Dans une affaire, le Conseil avait jugé que des instructeurs pilotes dans une école de pilotage, exploitée par une entreprise qui dirigeait également un service de transport aérien, tombaient sous sa juridiction, et avait accrédité un syndicat à leur endroit[15].

Les deux autres affaires concernaient deux demandes à la Cour d'appel fédérale d'annuler deux déclarations de vente d'entreprise faites par le Conseil au motif que les personnes auxquelles les entreprises avaient été vendues n'exerçaient pas d'activités de compétence fédérale. Dans un cas, une entreprise de transport extra-provincial avait confié à un sous-traitant l'entretien de ses pneus. Dans l'autre, la même entreprise avait confié à un autre sous-traitant l'entretien de ses camions. La Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil selon laquelle, dans les deux cas, les entreprises transférées au sous-traitant faisaient partie intégrante de l'entreprise de transport extra-provincial et qu'il y avait donc vente d'entreprise au sens du Code[16].

• Grève illégale

La Cour fédérale a confirmé une décision du Conseil qui avait déterminé que le refus concerté d'agents de bord d'accepter des postes de surveillance, refus autorisé par leur syndicat, constituait une grève illégale dans les circonstances. La Cour a statué que, même en supposant que le Conseil ait commis là une erreur de droit, il ne commettait cependant pas d'excès de compétence[17].

• Danger imminent

Dans un jugement cassant la décision du Conseil pour des motifs de justice naturelle[18], la Cour d'appel fédérale a cependant confirmé le Conseil dans son interprétation de l'expression «danger imminent» contenue dans le Code. Le Conseil avait statué que les effets de la fumée de cigarette sur l'organisme humain ne pouvaient pas constituer un «danger imminent». La Cour a jugé que cette conclusion n'était pas manifestement déraisonnable et qu'elle était en conséquence à l'abri d'une révision judiciaire.

• Pratiques déloyales de travail

Il y a eu deux requêtes en révision de décisions du Conseil en matière de pratiques déloyales et, dans les deux cas, la Cour d'appel fédérale a refusé de casser les décisions en cause[19]. Dans un cas, le Conseil avait fait droit à des plaintes de pratique déloyale formulées par certains employés à l'encontre de leur agent négociateur. Il avait décidé que le fait que les plaignants n'avaient pas épuisé toutes les procédures d'appel internes du syndicat ne rendait pas irrecevables leurs plaintes. La Cour a jugé que cette interprétation était protégée par la clause privative du Code puisque non manifestement déraisonnable.

Dans l'autre cas, le Conseil avait trouvé un employeur, ayant congédié une partie de ses employés pour confier leurs activités à un sous-traitant, responsable de pratiques déloyales. Le Conseil avait ordonné l'annulation de ces congédiements. La Cour a jugé sommairement que le Conseil n'avait ni excédé sa compétence, ni violé les règles de justice naturelle[20].

• Pouvoir de révision

La Cour d'appel fédérale a cassé une décision du Conseil qui révisait une de ses ordonnances antérieures. L'effet de cette révision était de suspendre certains effets d'une accréditation multipatronale dans le secteur du débardage puisque, pour un temps indéterminé, il n'y avait plus qu'un unique employeur en jeu. La Cour a statué que le Conseil ne pouvait, par le truchement de son pouvoir de révision, éviter certaines des obligations qui lui sont conférées par le Code[21].

• La Charte

La Cour d'appel fédérale a rejeté l'argument suivant lequel le Conseil aurait violé la liberté d'association

Statistiques

En 1985-1986, la Cour suprême du Canada a refusé quatre autorisations d'interjeter appel de jugements de la Cour d'appel fédérale[1]. Les demandes d'autorisation étaient sollicitées dans tous ces cas par des parties autres que le Conseil. De plus, aucune affaire impliquant le Conseil n'était pendante devant la Cour suprême.

La Cour d'appel fédérale, qui peut pour certains motifs annuler ou réviser les décisions du Conseil en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, a rendu 14 jugements dont trois ont cassé les décisions du Conseil attaquées[2]. Dans deux cas, le motif d'annulation était une atteinte aux règles de justice naturelle et le mérite n'a pas été révisé[3] et, dans l'autre, il s'agissait d'un excès de compétence.

Les 11 autres jugements de la Cour d'appel fédérale confirmaient les décisions du Conseil[4]. Par ailleurs, 18 requêtes en révision de décisions du Conseil ont été abandonnées par les parties.

Sur sept demandes de sursis à l'endroit de décisions du Conseil, deux ont fait l'objet d'un désistement[5] et la Cour d'appel fédérale a rejeté les cinq autres[6].

La Cour supérieure du Québec, qui, comme les autres cours supérieures provinciales, peut réviser les décisions du Conseil lorsque le litige porte sur une question constitutionnelle, a été saisie de trois demandes dont seulement une a été accordée[7].

En vertu de l'article 122 du Code canadien du travail et suite aux décisions judiciaires qui ont confirmé que l'effet de cette disposition est d'empêcher tout recours contre le Conseil devant la Division de première instance de la Cour fédérale en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale, aucune demande n'a été présentée aux termes de cet article.

Enfin, un jugement de la Cour d'appel fédérale réitérait son interprétation de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale selon laquelle seules les décisions «**définitives**» (terminant définitivement une affaire) du Conseil étaient révisables aux termes de l'article 28[8].

Justice naturelle

Dans quatre affaires, il était allégué que le Conseil avait violé les règles de justice naturelle. La Cour d'appel fédérale a jugé ces allégations justifiées dans deux cas[9].

Dans une affaire, il s'agissait de déterminer si la fumée de cigarette dans les lieux de travail pouvait constituer un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé. Le plaignant avait voulu faire témoigner divers experts, dont son propre médecin, quant aux effets de la fumée sur la santé. Le Conseil avait statué qu'il n'était pas nécessaire d'entendre ces témoins puisque, selon lui, la notion de danger «imminent» ne pouvait que se rapporter au plaignant en l'espèce; il était d'ailleurs prêt à admettre en entier la description faite par le plaignant de ses propres réactions à la fumée du tabac. La Cour d'appel fédérale a jugé que, même si l'interprétation donnée par le Conseil à l'expression «danger imminent» n'était pas déraisonnable et ne pouvait faire l'objet d'une révision, le Conseil avait commis un déni de justice en refusant d'entendre ces témoignages[10].

Dans l'autre cas, il s'agissait de déterminer si le précompte obligatoire des cotisations syndicales (Formule Rand) pouvait s'appliquer à une convention collective en vigueur lors de l'adoption de cet amendement au Code (1984), laquelle prévoyait seulement un précompte volontaire. Le Conseil a répondu par l'affirmative, mais certains employés qui n'avaient pas consenti à être liés par le précompte ont demandé la révision de cette décision au motif que, n'ayant pas été avisés de l'audience devant le Conseil, ils avaient subi un déni de justice naturelle. La Cour d'appel fédérale leur a donné raison au motif que, si la règle générale est que seul le syndicat peut agir au nom des employés d'une unité de négociation, il y a des circonstances où les intérêts de certains employés divergent de ceux du syndicat ou de ceux des employés que le syndicat a choisi de représenter, et ceux-là auront alors le locus standi (l'intérêt) pour être parties aux procédures devant le Conseil, donc le droit d'être avisés d'une audience[11].

Dans les deux autres cas, la Cour d'appel fédérale a rejeté sommairement les allégations de déni de justice naturelle. Dans une affaire, le Conseil avait statué qu'un employeur avait ratifié une convention collective. Le Conseil n'avait pas voulu entendre le témoignage du conciliateur qui avait agi au dossier, ni admettre en preuve une lettre écrite par le procureur du syndicat à son client. La Cour a jugé que, même en prenant pour hypothèse que le Conseil ait commis une erreur de droit en écartant ces preuves, aucun déni de justice n'en serait résulté[12].

Dans la deuxième affaire, le Conseil avait rejeté une requête en accréditation après avoir tenu deux scrutins. Il avait annulé le premier, statuant qu'il y avait eu ingérence de l'employeur, mais avait maintenu le deuxième scrutin. La Cour d'appel fédérale a sommai-

59 **Claude Latrémouille** (1986), décision du CCRT n° 551, non encore rapportée

60 **Québec Aviation Limitée, supra**, à la note 6

61 Voir les pages 30 à 33 du présent rapport.

62 **Mid-Continental Tank Lines Inc.** (1986), décision du CCRT n° 558, non encore rapportée

63 **Canadian Pacific Limited** (1986), 86 CLLC 16,020; décision du CCRT n° 554, non encore rapportée en français

64 **Samuel John Snively** (1985), décision du CCRT n° 527, non encore rapportée

65 **Samuel John Snively** (1984), 57 di 139; et 8 CLRBR (NS) 309 (CCRT n° 484); **John, John Transportation Services Inc. operating as Can-Am Services (Windsor, Ont.)** v. **Samuel Snively**, dossier n° A-1205-84 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

66 **John F. Creamer** (1985), décision du CCRT n° 534, non encore rapportée; **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees et al.**, dossier n° A-847-85 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance en date du 31 mars 1986

67 **Rodney Noël** (1986), décision du CCRT n° 552, non encore rapportée

68 **Société de développement du Cap-Breton** (1985), 60 di 126; et 85 CLLC 16,026 (CCRT n° 509)

69 **Manitoba Pool Elevators** (1985), 85 CLLC 16,062; décision du CCRT n° 532, non encore rapportée en français

70 **Les Élévateurs de Sorel Limitée** (1985), 85 CLLC 16,032; décision du CCRT n° 512, non encore rapportée en français. Une demande de révision en plénière a été présentée et accueillie. Recours abandonné à la suite d'un règlement entre les parties.

71 **Canadian Imperial Bank of Commerce** (1986), 86 CLLC 16,023; décision du CCRT n° 564, non encore rapportée en français; **The Canadian Imperial Bank of Commerce** v. **Union of Bank Employees (Ontario), Local 2104 (CLC), and Dianne McIntyre**, dossier n° A-34-86 (C.A.F.), et **Dianne McIntyre** v. **Union of Bank Employees, Local 2104 (CLC), et al.**, dossier n° A-35-86 (C.A.F.), deux requêtes présentées en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, retirées

72 **Chambre des communes et autres** (1985), 11 CLRBR (NS) 43; et 85 CLLC 16,065; décision du CCRT n° 536, non encore rapportée en français

33 **Mary Fraser** (1985), décision du CCRT nº 535, non encore rapportée

34 **Thomas Zuk et Gloria Linfield** (1985), 85 CLLC 16,061; décision du CCRT nº 531, non encore rapportée en français

35 **Robert Wooton et autres** (1985), décision du CCRT nº 513, non encore rapportée

36 **Nordair Ltd.** (1986), décision du CCRT nº 560, non encore rapportée; **Louisette Inkel et al.** v. **International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 2309, et al.**, dossier nº A-148-86 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

37 **Gordon Parsley et al., supra**, à la note 13

38 Voir la page 31 du présent rapport.

39 **St. John's Shipping Association Limited** (1985), 10 CLRBR (NS) 118; et 85 CLLC 16,033; décision du CCRT nº 514, non encore rapportée en français

40 **Association des employeurs maritimes** (1986), décision du CCRT nº 559, non encore rapportée

41 **Banque Nationale du Canada** (1986), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT nº 542); **Banque Nationale du Canada** c. **CCRT et autres**, dossier nº A-1008-85 (C.A.F.), contestant les motifs de décision publiés par le Conseil, et dossier nº A-86-86 (C.A.F.), contestant le certificat d'accréditation, requêtes présentées en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

42 **Canadian Imperial Bank of Commerce (Powell River and Gillies Bay, B.C.)** (1986), décision du CCRT nº 557, non encore rapportée

43 **Banque de Nouvelle-Écosse (Place Cedarbrae)** (1985), décision du CCRT nº 533, non encore rapportée

44 **Sedpex Inc.** (1985), décision du CCRT nº 543, non encore rapportée

45 **Radio CHNC Limitée** (1985), 86 CLLC 16,009; décision du CCRT nº 537, non encore rapportée en français; **Les salariés de New Carlisle, Local 610** c. **Radio CHNC Limitée et autres**, dossier nº A-935-85 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

46 **Steve Baidwan** (1985), 85 CLLC 16,046; décision du CCRT nº 526, non encore rapportée en français; **Canadian Air Line Employees' Association** v. **Steve Baidwan, Austin Airways Limited et al.**, dossier nº A-505-85, 14 juin 1985 (C.A.F.), demande de sursis rejetée, requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale retirée

47 **Nordair Ltd., supra**, à la note 21

48 **Steve Baidwan, supra**, à la note 46

49 **Banque Nationale du Canada** (1986), 86 CLLC 16,029; décision du CCRT nº 539, non encore rapportée en français; **Banque Nationale du Canada** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, dossier nº A-902-85 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

50 **Canadian National Railway Company et al.** (1986), décision du CCRT nº 556, non encore rapportée

51 **Société canadienne des postes** (1985), décision du CCRT nº 538, non encore rapportée; **Public Service Alliance of Canada** v. **CLRB**, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-872-85, 6 mars 1986 (C.A.F.), décision du Conseil confirmée

52 **Télé-Métropole Inc.** (1985), décision du CCRT nº 541, non encore rapportée

53 **Canadien Pacifique Limitée** (1985), 60 di 131 (CCRT nº 510)

54 **Voyageur Colonial Limited** (1986), décision du CCRT nº 563, non encore rapportée

55 **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** (1985), décision du CCRT nº 516, non encore rapportée; **Service d'entretien Avant-Garde Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autres**, [1986] R.J.Q. 164; et (1985), 26 D.L.R. (4th) 331 (C.S. Qué.), décision du Conseil renversée

56 **Cook Brothers Transport Limited** (1985), décision du CCRT nº 519, non encore rapportée

57 **Urbain et Chartrand Inc.** (1985), 55 di 257 (CCRT nº 508); **Urbain et Chartrand Inc.** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier nº 500-05-006-549-859 (C.S. Qué.), requête en évocation retirée

58 **Mary Fraser, supra**, à la note 33

1 **Les Transports Provost Inc.** (1985), décision du CCRT n° 517, non encore rapportée

2 **Carbec Inc.** (1985), décision du CCRT n° 528, non encore rapportée

3 **Rapide Transport Inc.** (1986), décision du CCRT n° 561, non encore rapportée

4 **Pacific Western Airlines Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,021; décision du CCRT n° 562, non encore rapportée en français

5 **Nordair Ltée** (1985), 10 CLRBR (NS) 107; et 85 CLLC 16,051; décision du CCRT n° 525, non encore rapportée en français

6 **Québec Aviation Limitée** (1985), décision du CCRT n° 522, non encore rapportée

7 **Chase Manhattan Bank of Canada** (1986), décision du CCRT n° 549, non encore rapportée

8 **Bank of Montreal (Bank and Cecil Streets Branch, Ottawa)** (1985), 10 CLRBR (NS) 129; décision du CCRT n° 518, non encore rapportée en français

9 **Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée** (1985), 10 CLRBR (NS) 62; décision du CCRT n° 520, non encore rapportée en français

10 **Canadien Pacifique Limitée** (1985), 60 di 131 (CCRT n° 510)

11 **Maritime Employers' Association** (1985), décision du CCRT n° 540, non encore rapportée

12 **Société canadienne des postes** (1985), décision du CCRT n° 544, non encore rapportée

13 **Gordon Parsley et al.** (1986), 86 CLLC 16,018; décision du CCRT n° 555, non encore rapportée en français

14 **Okanagan Helicopters Ltd.** (1985), 59 di 122; 9 CLRBR (NS) 257; et 85 CLLC 16,009 (CCRT n° 493); **Okanagan Helicopters Ltd.** v. **Canadian Helicopter Pilots' Association** (1985), 64 N.R. 135; et 86 CLLC 14,007 (C.A.F., A-573-85, non rapporté en français), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, infirmée

15 Paragraphe 162(1): **Code canadien du travail**, S.R.C. 1970, c. L-1. art. 162, mod. par S.C. 1984, c. 39, art. 31

16 **Banque de Montréal** (1985), décision du CCRT n° 530, non encore rapportée

17 Article 136.1: **Code canadien du travail**, S.R.C. 1977-78, c. 27, art. 49

18 Article 136.1: **Code canadien du travail**, S.C. 1984, c. 39, art. 28

19 **Gordon Duncan McCance** (1985), 10 CLRBR (NS) 23; et 85 CLLC 16,042; décision du CCRT n° 515, non encore rapportée en français

Jacqueline Brideau (1986), 86 CLLC 16,012; décision du CCRT n° 550, non encore rapportée en français

20 **Gordon Parsley et al., supra**, à la note 13

21 **Nordair Ltd.** (1986), décision du CCRT n° 560, non encore rapportée; **The Clerical Employees of Nordair Ltd.** v. **Nordair Ltd. et al.**, dossier n° A-148-86 (C.A.F.), requête présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en instance

22 **Gordon Duncan McCance, supra**, à la note 19

23 **Ibid.**

24 **Jacques Poitras** (1986), décision du CCRT n° 546, non encore rapportée

25 **André Gagnon** (1986), décision du CCRT n° 547, non encore rapportée

26 **Jean-Pierre Levac** (1986), décision du CCRT n° 565, non encore rapportée

27 **Jacqueline Brideau, supra**, à la note 19

28 **Martin Muranetz** (1986), décision du CCRT n° 553, non encore rapportée

29 **Ronald Guy** (1985), 60 di 142; et 86 CLLC 16,007 (CCRT n° 511)

30 **Michael J. Roberts** (1986), décision du CCRT n° 548, non encore rapportée

31 **M.G. Levesque** (1985), décision du CCRT n° 523, non encore rapportée; la décision de la Cour suprême dont il est fait mention est **Upper Lakes Shipping Ltd.** c. **Mike Sheehan**, [1979] 1 R.C.S. 902; 95 D.L.R. (3d) 25; et 25 N.R. 149

32 **Tom Murray et al.** (1986), décision du CCRT n° 545, non encore rapportée

pendant le lock-out. Les cinq employés avaient été assignés en outrage au tribunal pour leurs actes. L'employeur refusait de leur permettre de retourner au travail. Selon la position adoptée par le syndicat, aucun accord ne serait conclu avant que les cinq employés ne soient repris. L'employeur s'était alors plaint au Conseil du fait que le syndicat ne faisait pas tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

Le Conseil a noté que deux propositions découlaient de la jurisprudence portant sur l'obligation de négocier. Selon la première, l'insistance sur une seule question jusqu'à l'impasse constitue de la mauvaise foi si elle fait partie d'un modèle de pratiques déloyales de travail ou si elle cherche à étendre ou à restreindre la portée d'une disposition législative. La deuxième proposition est que l'insistance jusqu'à l'impasse sur une disposition qui est illégale ou autrement contraire à l'ordre public constitue de la négociation de mauvaise foi. Le Conseil a jugé que la position adoptée en l'espèce par le syndicat relevait de la seconde proposition. Il a déclaré que toute autre décision serait contraire à l'ordre public et violerait les principes de saines relations de travail. Il a par conséquent fait droit à la plainte de l'employeur.

Le Conseil a également eu l'occasion d'examiner un renvoi émanant du Ministre aux termes de l'article 171.1 du Code[71]. Aux termes de cet article, le Ministre peut ordonner au Conseil de faire enquête sur un différend entre des parties qui n'ont pas réussi à négocier une première convention collective et, s'il le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective entre les parties.

Le renvoi découlait d'une rupture dans le processus de négociation entre une banque et un syndicat qui avait été accrédité pour représenter deux unités de négociation composées des employés de la banque. Afin d'élaborer les facteurs décisifs dans une décision d'imposer une première convention, le Conseil a examiné l'historique et les objectifs sous-tendant le Code ainsi que la modification qui avait introduit la disposition sur le règlement de la première convention. Il a conclu que la disposition était destinée à renforcer le processus d'accréditation et à donner en général un effet pratique à la liberté d'association des employés. Le Conseil a ensuite examiné l'histoire longue et troublée des relations entre la banque et ses employés. Il a jugé que la banque avait adopté une stratégie destinée à paralyser le syndicat et à miner ainsi les droits à la négociation collective de ses employés. En particulier, le Conseil a noté que la banque avait fait durer les négociations aussi longtemps que possible, n'avait fait de concessions que dans les domaines où les normes étaient déjà fixées par la loi et était restée intransigeante en ce qui concerne les questions qui influaient sur ses droits de traiter directement avec les employés ou qui changeaient le statu quo en matière d'avantages.

Le Conseil a exprimé l'opinion qu'il s'agissait d'un exemple classique du genre de situation que le Parlement avait l'intention de rectifier par l'article 171.1, à savoir une situation où un employeur transforme le processus de négociation d'une première convention en une bataille pour la reconnaissance du syndicat en refusant de négocier d'une façon raisonnable. Le Conseil a donc décidé que l'imposition d'une première convention était souhaitable et il a vu son rôle dans l'élaboration d'un règlement approprié une fois de plus en termes de promotion des objectifs du droit à la négociation collective réelle plutôt qu'en termes d'arbitrage des intérêts en conflit des parties. Par conséquent, il a été prudent de ne pas donner au syndicat des droits économiques qu'il n'avait pas été capable de gagner à la table de négociation, mais a plutôt porté son attention sur des dispositions telles qu'une clause d'amnistie dans le protocole de retour au travail et une clause interdisant la cession du travail à l'extérieur. Le Conseil estimait qu'il s'agissait là de dispositions qui aideraient les parties à oublier l'amertume de la lutte pour conclure une convention et à entamer des relations de travail saines.

Finalement, le Conseil a examiné en session plénière ses pouvoirs, conférés par le paragraphe 119(1), de reviser au cours des procédures d'accréditation une ordonnance d'ajournement précédente[72]. Le Conseil avait étudié quelques requêtes en accréditation visant les travailleurs employés par la Chambre des communes. L'adoption imminente par la Chambre d'une loi qui aurait porté atteinte aux droits de négociation de ses employés a été l'occasion de l'ajournement. Le quorum initial a décidé qu'un ajournement à ce moment servirait mieux la cause de relations de travail saines. Au cours d'une révision plénière, le Conseil a renversé cette décision. Il a fait allusion au fait qu'il avait assez peu de pouvoirs discrétionnaires aux termes du Code pour accorder une ordonnance d'accréditation. Une fois les conditions prévues par la loi remplies, il doit le faire même s'il est d'avis que l'accréditation minerait les relations de travail des parties. Il s'ensuit que le pouvoir discrétionnaire d'accorder un ajournement du processus d'accréditation devrait être circonscrit de la même façon. Le Conseil a également établi une analogie entre la législation pendante et des procédures de révision judiciaire également pendantes. Dans le dernier cas, la jurisprudence établit que le commencement des procédures ne justifie pas un délai dans le processus de négociation. Ainsi, le Conseil a conclu qu'en accordant l'ajournement il avait agi sans autorité législative. Il a par conséquent annulé sa décision antérieure et a demandé au quorum initial d'examiner le bien-fondé des requêtes en accréditation.

Conseil a rejeté de nombreux arguments techniques avancés par l'employeur et a jugé que le transfert constituait la «peine pécuniaire ou autre» prévue par l'article 96.3. Le Conseil a donc fait droit à la plainte et a ordonné la réintégration dans l'équipe originale et une indemnité s'élevant à la somme des gains perdus dans l'intervalle.

La troisième affaire[67] avait été présentée devant le Conseil par un travailleur employé comme ouvrier-tuyauteur par une compagnie ferroviaire dans ses ateliers de réparation. Il avait été temporairement suspendu de son travail après avoir refusé de continuer à travailler jusqu'à ce que la répétition des violations des règles de sécurité ferroviaire fasse l'objet d'une enquête. La cause de l'inquiétude du plaignant était l'omission répétée d'avertir, de façon adéquate, les travailleurs en train de réparer en-dessous des wagons avant de les dételer et de les déplacer. Le Conseil a jugé que le plaignant avait un motif raisonnable de croire qu'il était en situation de danger imminent et a ordonné qu'il soit indemnisé pour le montant de son salaire perdu.

Changement technologique

Le Conseil a été saisi cette année de deux cas qui soulevaient la question du changement technologique. Le premier[68] concernait un employeur dont les activités consistaient dans l'extraction, le transport et la vente du charbon. Pour satisfaire la demande d'un client pour un charbon de meilleure qualité, l'employeur avait décidé de mélanger deux qualités de charbon de deux mines différentes. Cela nécessitait une modification à la façon de livrer le charbon de la mine au client. En bref, l'employeur avait l'intention de fermer un de ses postes d'entreposage et d'acheminer le charbon par un autre poste. En outre, l'employeur avait cessé d'avoir recours à un entrepreneur pour transporter le charbon et s'était mis à employer ses propres camions et ses propres employés. Le syndicat soutenait que le recours proposé aux camions de l'employeur constituerait un changement technologique. L'employeur, pour sa part, soutenait que la propriété des camions était sans importance pour la question de savoir s'il avait utilisé ou non des camions comme partie de ses activités.

Le Conseil a préféré la dernière position. Il a déclaré que ce qui était important à son avis était le fait que l'employeur faisait transporter à l'heure actuelle le charbon d'un point à l'autre et continuerait à le faire dans l'avenir. Ainsi, on ne pouvait pas prétendre qu'un changement technologique au sens de l'article 149 du Code se produirait à la suite du changement proposé. Le Conseil a donc rejeté la plainte.

Dans le second cas[69], l'employeur exploitait des élévateurs à grain et se proposait d'installer des ordinateurs pour tenir les registres et réunir les données. Les employés consistaient en deux unités de négociation représentées par le même syndicat et liées par la même convention collective. La première unité comprenait 370 directeurs et adjoints. La seconde unité comprenait environ 28 travailleurs saisonniers qui s'acquittaient de fonctions de bureau. En règle générale, l'employeur engageait 28 commis chaque année pendant la haute saison. Le syndicat alléguait que l'installation d'ordinateurs aurait un effet sur les conditions de travail d'un nombre important de commis et que l'employeur devait donc se conformer aux exigences d'avis prévues par l'article 150 du Code. Il a été établi que 15 des commis seraient éventuellement visés. Le Conseil a jugé que l'installation proposée satisfaisait les deux branches de la définition de changement technologique prévue par la loi. Cependant, il a rejeté l'opinion du syndicat selon laquelle le changement visait un nombre suffisant d'employés pour déclencher l'application des dispositions sur les avis. Il a souligné que l'article 150 exige clairement qu'un nombre important d'employés régis par la convention collective soit visé par le changement plutôt qu'un nombre important de ceux d'une unité de négociation en particulier comme l'avait soutenu le syndicat.

Le Conseil a conclu qu'un effet ressenti par 15 employés sur 398 ne constituait pas un effet visant un nombre important d'employés et il a donc rejeté la plainte. Il a également jugé que le fait que le requérant ne s'était pas conformé aux délais prescrits était une cause de rejet de la requête.

Autres décisions

Dans **Les Élévateurs de Sorel Limitée**[70], le Conseil a examiné l'obligation de négocier prévue par l'alinéa 148a). Cette disposition impose une double obligation à l'agent négociateur et à l'employeur lorsqu'une mise en demeure de négocier collectivement a été signifiée. Ils ne doivent pas seulement se réunir et commencer à négocier collectivement de bonne foi, mais ils doivent également faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective. En l'espèce, un lock-out avait suivi des négociations qui n'avaient pas abouti. Cependant, des tentatives de conciliation avaient produit un accord entre les parties que les membres du syndicat avait ratifié à condition qu'un protocole de retour au travail soit négocié avec succès. Ces dernières négociations avaient été rompues en raison du problème posé par cinq employés qui avaient attaqué un directeur et détruit des biens de la compagnie

ment une restriction de droits existant antérieurement et, alternativement, que les employés retraités n'étaient plus des employés dans l'unité de négociation et que le syndicat ne pouvait donc pas négocier en leur nom. En ce qui concerne le dernier point, le Conseil a constaté que les employés actuels étaient visés par la révocation des laissez-passer des retraités dans la mesure où ceux qui prendraient leur retraite pendant la période suivant la révocation seraient soumis à son effet. Ce privilège constituait une forme de contrepartie future négociée par ces employés au moment de la lettre d'entente.

À part cela, le Conseil a également jugé que la définition de convention collective contenue dans le Code est suffisamment large pour inclure des modalités se rapportant à des non-employés. Le Conseil a fait remarquer qu'il est usuel de négocier des avantages pour les conjoints et les enfants des employés et que les arbitres ont constamment confirmé le droit des syndicats de déposer des griefs relativement à ces avantages. En outre, les droits liés à la retraite sont évidemment un souci majeur des employés actifs.

Le Conseil a ensuite appliqué le principe de «gestion comme par le passé». Il a jugé que la question des laissez-passer des retraités était plus qu'une pratique passée. Il s'agissait d'un engagement pris par écrit dans la lettre d'entente. Le Conseil a constaté en outre que l'employeur avait effectivement retiré la question de la table de négociation par sa révocation unilatérale des laissez-passer. Il a conclu que l'acte de l'employeur avait modifié les droits et les privilèges des employés dans l'unité de négociation ainsi que miné les droits de négociation du syndicat en violation du gel prévu par l'alinéa 148b). Il a fait droit à la plainte en déclarant la décision illégale.

Sécurité

La Partie IV du Code donne à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a un motif raisonnable de croire qu'il existe un danger imminent. Lorsque le droit de refus est exercé, certaines procédures doivent être suivies et, si la question n'est pas résolue, un agent de sécurité doit déterminer si un danger imminent existe. Le cas échéant, l'agent de sécurité peut donner des directives à l'employeur, sous réserve de la révision par le Conseil canadien des relations du travail. Si l'agent de sécurité décide qu'il n'y a pas de danger imminent, l'employé doit retourner au travail mais peut en appeler de la décision au Conseil. Un membre du Conseil siégeant seul peut entendre un tel appel. En outre, le Code interdit aux employeurs de pénaliser les employés qui exercent leurs droits en vertu des dispositions sur la sécurité. Cette année, le Conseil a publié des motifs portant sur trois affaires aux termes de la Partie IV.

La première affaire[64] découlait d'une décision précédente par laquelle le Conseil avait fait droit à la plainte d'un employé qui avait été congédié après avoir refusé de conduire un camion dont il prétendait les freins défectueux[65]. Le Conseil a ordonné la réintégration et l'indemnisation pour le salaire et les avantages perdus. Les parties étaient revenues devant le Conseil sur la question du montant de l'indemnité. Elles convenaient que celle-ci devait être payée à la succession du plaignant qui était décédé dans l'intervalle. En examinant les arguments des parties, le Conseil a exprimé son avis sur trois questions importantes relatives aux redressements. D'abord, il a décidé qu'il était inopportun d'imposer à un plaignant l'obligation de diminuer les dommages-intérêts découlant d'un congédiement injuste lorsque toutes les mesures raisonnables étaient prises pour obtenir la réintégration. Deuxièmement, le Conseil s'est dit d'accord avec le raisonnement de la Cour d'appel de Colombie-Britannique selon lequel les intérêts sur la rémunération perdue sont traités comme faisant partie de la perte. En outre, il a adopté la méthode utilisée par la Commission des relations de travail de l'Ontario pour calculer le montant des intérêts perdu par l'employé. Le calcul reflète le fait que la perte d'intérêts subie par l'employé est plus grande en ce qui concerne le salaire qui aurait été gagné pendant la période de paye suivant immédiatement le congédiement qu'en ce qui concerne le salaire qui aurait été gagné plus tard. Finalement, le Conseil a décidé que le paiement par un employeur de primes d'assurance au bénéfice de ses employés est compris dans la définition de rémunération. Ainsi, lorsque l'employeur en l'espèce avait cessé de payer les primes en faveur du plaignant congédié, causant ainsi l'expiration de la police, le plaignant avait été soumis à une «peine pécuniaire ou autre» au sens des dispositions de l'article 96.3. Par conséquent, le Conseil a invoqué les pouvoirs de redressement de cet article et a ordonné à l'employeur de payer à la succession le montant qu'elle aurait reçu lors du décès du plaignant si l'employeur avait continué à payer les primes jusqu'à cette date.

La deuxième affaire[66] concernait un plaignant qui était manoeuvre de scène employé dans une équipe cinématographique travaillant dans des lieux éloignés. Au cours de son emploi, le plaignant avait refusé de conduire un véhicule dont les chevilles ouvrières étaient défectueuses. Il avait été transféré à une autre équipe et ses gains avaient diminué en conséquence. Le Conseil a jugé que le plaignant avait un motif raisonnable de croire que conduire un véhicule défectueux le placerait dans une situation de «danger imminent». Le

plaignant prétendait que l'information fournie par le syndicat en réponse à ses demandes n'était pas conforme aux conditions prévues par le Code en raison du manque de détails suffisants. Cependant, le syndicat avait fourni gratuitement au plaignant, à chaque occasion, un état financier préparé par un bureau de comptables compétent. En outre, le syndicat avait offert de fournir des détails supplémentaires au plaignant. Le Conseil a rejeté la plainte et a joint à ses motifs une copie de la décision rendue dans le premier cas.

Dispositions sur le gel des conditions d'emploi - paragraphe 124(4) et alinéa 148b)

Le Code interdit aux employeurs de modifier l'échelle des salaires ou de modifier les conditions d'emploi en général à deux points cruciaux dans le processus des relations de travail. La première disposition sur le «gel» des conditions d'emploi est le paragraphe 124(4) qui s'applique pendant l'accréditation. La seconde, soit l'alinéa 148b), prévoit la même protection lorsque les parties sont engagées dans des négociations collectives. Le Conseil a eu l'occasion de traiter de deux plaintes en vertu du paragraphe 124(4) et d'une en vertu de l'alinéa 148b).

Dans le premier cas[60], la plainte découlait de modifications aux horaires de vol d'une compagnie aérienne, ce qui avait provoqué des modifications au travail de douze pilotes. Une requête en accréditation était devant le Conseil au moment pertinent. La mise à pied de deux de ces pilotes formait également le fondement de deux plaintes de pratiques déloyales de travail aux termes du paragraphe 184(3). Comme nous l'avons vu dans la section du présent rapport portant sur les pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur, ces plaintes ont été rejetées[61].

En traitant de la question du paragraphe 124(4), le Conseil a exprimé l'avis que les dispositions sur le gel des conditions d'emploi, à la différence de celles concernant les pratiques déloyales de travail du paragraphe 184(3), exigent une détermination objective de la question de savoir si les modifications dont on se plaint font partie des pratiques commerciales normales de l'employeur. L'existence d'un sentiment antisyndical est pertinente mais seulement dans la mesure où sa présence entraîne une violation du principe de «gestion comme par le passé». En outre, le plaignant n'a pas, aux termes du paragraphe 124(4), le bénéfice de la présomption du paragraphe 188(3).

Le Conseil a alors examiné la preuve dont il était saisi et a jugé que le syndicat ne s'était pas déchargé du fardeau de la preuve. Il a accepté le témoignage de l'employeur selon lequel les modifications aux horaires de vol avaient fait l'objet de discussions avant la requête en accréditation et qu'elles avaient été mises en oeuvre uniquement pour des motifs commerciaux réels. Le Conseil a par conséquent rejeté la plainte.

Le deuxième cas[62] relevant de cet article découlait du congédiement d'un employé par une compagnie de camionnage pendant la période de gel. Une fois de plus, le Conseil a examiné les principes généraux établis par la jurisprudence sur les dispositions sur le gel des conditions d'emploi. En outre, il a décrit deux méthodes possibles pour déterminer la question de savoir s'il s'était produit une modification interdite des conditions de travail. La méthode du «gel statique» veut que non seulement les politiques de l'employeur mais aussi leurs effets pratiques soient gelés. Par conséquent, une fois le gel en place, des modifications au dossier disciplinaire des employés pris individuellement sont interdites autant que les modifications aux politiques de discipline. En vertu de cette interprétation, le congédiement du plaignant en l'espèce violerait le gel étant donné qu'il constituerait une modification au dossier disciplinaire du plaignant. Par ailleurs, selon le principe de «gestion comme par le passé», seules les politiques de l'employeur, à la différence de leurs effets pratiques, sont gelées. Par conséquent, l'enquête porte sur la question de savoir si la modification contestée est compatible, sur un plan objectif, avec les pratiques normales de l'employeur. Le Conseil a alors réitéré son adhésion à la dernière méthode. Il a exprimé son avis que le principe de «gestion comme par le passé» crée un mécanisme régulateur plus pratique eu égard aux dispositions sur les pratiques déloyales de travail du paragraphe 184(3) et se trouve, également, davantage en harmonie avec l'objectif général du Code.

Le Conseil a alors appliqué le principe de «gestion comme par le passé» à la plainte dont il était saisi. Il a constaté que le congédiement de l'employé était compatible avec les politiques et les pratiques antérieures de l'employeur en matière de discipline. Le Conseil a donc rejeté la plainte.

Le troisième cas[63] portait sur une allégation de violation du gel prévu par l'alinéa 148b). L'employeur, une compagnie ferroviaire, avait révoqué les titres de transport gratuit des retraités pendant la période de gel de l'alinéa 148b).

Ce laissez-passer avait été créé par une lettre d'entente antérieure. Le Conseil a rejeté les arguments de l'employeur selon lesquels l'annulation était simple-

étaient visées par la portée intentionnelle de son accréditation. Le Conseil a rejeté cette requête en statuant qu'une accréditation ne peut en aucune façon conférer une exclusivité sur de l'équipement. Dans **Canadien Pacifique Limitée**[53], l'Association des policiers du Canadien Pacifique, en sus de diverses plaintes de pratiques déloyales à l'encontre de la compagnie, requérait une révision de son certificat d'accréditation. Suite à une nouvelle politique d'embauchage de la compagnie, les constables de chemins de fer devaient effectuer une période de stage avant leur assermentation comme constables, échappant ainsi à la portée du certificat d'accréditation de l'Association. Le Conseil a refusé d'inclure au certificat cette nouvelle classification de «cadet» , car le Code interdit à une association représentant des constables privés de représenter d'autres employés au service du même employeur. Également, une unité groupant des constables ne peut contenir d'autres employés.

Dans **Voyageur Colonial Limitée**[54], l'employeur demandait au Conseil de réviser sa décision d'accréditer un agent négociateur pour représenter les surveillants et coordonnateurs de transport, alléguant que ces personnes exerçaient des fonctions confidentielles. Sur la foi du rapport de son agent enquêteur, le Conseil a statué que les fonctions n'étaient pas confidentielles mais comprenaient la surveillance d'autres employés. Or, selon le Code, ces surveillants sont autorisés à se syndiquer, et le Conseil a rejeté la requête de l'employeur.

Dans trois cas, des requêtes en accréditation ont soulevé des questions constitutionnelles.

Dans **Service d'entretien Avant-Garde Inc.**[55], le Conseil a agréé une requête en accréditation visant un groupe d'employés de la compagnie affectés exclusivement à l'entretien des installations d'Air Canada à Mirabel. Le Conseil a jugé que les services rendus par la compagnie à Air Canada étaient, sinon vitaux, nécessaires à cette dernière, transférant les employés visés dans le champ de compétence fédérale.

Dans **Cook Brothers Transport Limited**[56], le Conseil a rejeté une requête en accréditation au motif que les activités de l'employeur ne tombaient pas dans sa sphère de compétence. Il s'agissait d'un transporteur par voie terrestre qui exerçait occasionnellement des activités interprovinciales et qui était contrôlé par un autre transporteur ayant lui-même des activités interprovinciales régulières. Distinguant le régulier de l'occasionnel et la coordination de l'intégration, le Conseil s'est déclaré sans compétence.

Dans **Urbain et Chartrand Inc.**[57], le syndicat voulait par sa requête représenter les chauffeurs à charte-partie à l'emploi de la compagnie. Celle-ci, étant dotée de structures corporatives complexes, s'opposait à la compétence du Conseil en alléguant qu'elle ne faisait office, quant aux employés visés par la requête, que d'agence de location de leurs services, tombant ainsi dans le champ de compétence des provinces. Le Conseil a statué d'une part qu'un employeur ne pouvait échapper à ses obligations par le biais de structures corporatives et d'autre part qu'Urbain et Chartrand était le véritable employeur des employés visés au certificat, relevant donc de la compétence fédérale. Le Conseil a également précisé la distinction à faire entre une entreprise indivisible du point de vue constitutionnel, comme cela était le cas, et le concept de l'unité de négociation: plusieurs unités peuvent coexister dans une entreprise indivisible.

L'obligation de fournir des états financiers

L'article 199.1 du Code impose tant au syndicat qu'aux associations patronales l'obligation de fournir gratuitement à leurs membres une copie de leurs états financiers. L'article prévoit en outre que l'état «doit être suffisamment détaillé pour donner une image juste et fidèle, pour l'exercice financier couvert, de l'état des finances et des opérations financières du syndicat ou de l'organisation patronale.» Le Conseil a traité de deux plaintes selon lesquelles les syndicats ne se seraient pas conformés à cet article.

Dans le premier cas[58], le Conseil a fait allusion au fait que l'article 199.1 avait donné lieu à très peu de plaintes et que, par conséquent, la nature et la portée de l'obligation n'avaient jamais été explicitées. La plaignante avait demandé à son syndicat de répondre à un nombre de questions détaillées concernant sa situation financière. En réponse, elle avait reçu du syndicat des copies des états financiers vérifiés et préparés par une firme de bonne réputation. Elle prétendait que le refus du syndicat de répondre à ses demandes de renseignements plus précis constituait une violation de l'article 199.1. Le Conseil a rejeté la plainte. Il a jugé que l'article 199.1 n'exigeait pas la divulgation des moindres détails de chaque poste de revenu et de dépense. Il était d'avis qu'une déclaration préparée par un bureau de comptables jouissant d'une bonne réputation, comme dans l'espèce, satisfaisait aux conditions minimales imposées par l'article 199.1 du Code. Le Conseil a ajouté que toute exigence supplémentaire devait être formulée au moyen des procédures internes prévues par les statuts ou les règlements du syndicat.

Le deuxième cas[59] traitait de différentes demandes d'états financiers pour des années successives. Le

Dans trois affaires, le Conseil a dû statuer sur ses politiques quant à la procédure d'accréditation.

Dans **Sedpex Inc.**[44], l'employeur et un groupe d'employés tentaient de faire annuler une ordonnance d'accréditation à l'égard de certains employés travaillant sur une plate-forme de forage de pétrole sur la côte est. Il s'agissait d'ailleurs d'une première accréditation de ce type. Le Conseil a rejeté ces requêtes en révision en expliquant longuement sa politique générale de n'apprécier le caractère représentatif d'un syndicat qu'à la date de la présentation de la requête en accréditation. Également, le Conseil a réitéré que la signature de cartes constituait à ses yeux un moyen plus sûr qu'un scrutin, en ce qu'il diminue fortement les risques d'ingérence de l'employeur pour évaluer le caractère représentatif. Le Conseil a décidé que le fait qu'un groupe important d'employés s'oppose au syndicat après la présentation de la requête en accréditation ne justifiait pas un scrutin, surtout lorsque l'employeur semble être intervenu.

Dans **Radio CHNC Limitée**[45], le Conseil a rejeté une requête en accréditation (il s'agissait d'un cas de maraudage). Après une réunion à huis clos, il constatait que les cotisations payées comme droit d'entrée au syndicat requérant avaient été versées plus de six mois avant la présentation de la requête en accréditation, contrairement aux dispositions de son règlement. Le Conseil a jugé que cette violation de son règlement constituait un vice de fond suffisant pour entraîner le rejet de la requête en accréditation.

Par contre, dans **Steve Baidwan**[46], où un groupe d'employés tentait de faire révoquer l'accréditation de son syndicat, le Conseil a pris en considération des signatures reçues ultérieurement à la présentation de la requête en révocation d'accréditation car les requérants avaient mal évalué la taille de l'unité de négociation. Le Conseil a cependant tenu un scrutin avant d'ordonner la révocation de l'accréditation.

Dans trois affaires, le Conseil a traité de requêtes en révocation d'accréditation. Dans **Nordair Ltd.**[47], une association tentait de déloger le syndicat en place qui, ayant déclaré une grève, tentait de négocier sa première convention collective. Même si cette association groupait la majorité des employés de l'unité de négociation, le Conseil a refusé de révoquer le certificat du syndicat en place. Il a appliqué le Code qui stipule que, en cas de négociation d'une première convention, l'accréditation d'un syndicat ne peut être révoquée si ce dernier fait tout effort raisonnable pour conclure une convention et s'il communique avec ses membres pendant les négociations. Le Conseil a également jugé que cette disposition du Code ne contrevenait pas au principe de liberté d'association garantie par la Charte canadienne des droits et libertés.

Dans **Steve Baidwan**[48], le Conseil a fait droit à la requête en révocation. Enfin, dans **Banque Nationale du Canada (succursale de Senneterre)**[49], la Banque voulait, par le biais du pouvoir général de révision du Conseil en vertu de l'article 119 du Code, obtenir la révocation de l'accréditation d'un syndicat à l'endroit d'une de ses succursales qui était fermée. Le Conseil a rejeté cette requête en révocation au motif qu'elle était irrecevable, l'employeur n'ayant pas qualité en vertu du Code pour faire révoquer une accréditation sauf en cas de fraude. Eût-il eu cet intérêt, le Conseil a conclu que la fermeture d'un établissement ne constituait pas un motif valable de révocation.

Dans cinq autres affaires, les parties avaient invoqué le pouvoir général de révision du Conseil pour modifier des certificats d'accréditation.

Dans diverses requêtes concernant la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada[50], certains syndicats membres du Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés cherchaient à obtenir des accréditations distinctes de celle dudit conseil et à faire annuler la sienne, la compagnie concourant à cette dernière demande. Le Conseil a agréé ces requêtes en constatant que, au sein du Conseil canadien des employés de métiers, les trois syndicats majeurs subissaient un traitement inéquitable, les syndicats mineurs bénéficiant d'un droit de vote égal au leur. De plus, le Conseil s'est dit persuadé que les syndicats de métiers se regrouperaient volontairement aux fins de la négociation collective.

Dans **Société canadienne des postes**[51], le Conseil a jugé qu'il avait compétence, en vertu du Code et de la Loi sur la Société canadienne des postes, pour réviser le caractère approprié des unités de négociation existant au sein de la Société. Mais il a précisé que les modifications éventuelles ne pourront prendre effet envers les parties que lors des périodes d'ouverture de leurs conventions collectives. Actuellement, huit agents négociateurs représentent les employés de 28 unités de négociation au sein de la Société.

Dans **Télé-Métropole Inc.**[52], un syndicat représentant les techniciens présentait une requête en révision de son certificat d'accréditation aux fins de faire statuer par le Conseil qu'il détenait un monopole de représentation des employés manipulant des caméras électroniques ou des magnétoscopes. Suite à l'utilisation croissante de cet équipement au service du film de Télé-Métropole qui auparavant n'utilisait que le kinéscope, le syndicat alléguait que ces fonctions

Au cours de son examen de la requête, le Conseil a exposé sa politique relative aux ordonnances de ne pas faire ou au consentement à des poursuites lorsqu'une partie brandit son pouvoir économique d'une façon qui enfreint le Code. Le Conseil a fait remarquer que l'intérêt primordial était de promouvoir des relations de travail saines et ordonnées plutôt que d'imposer des sanctions. Par conséquent, l'obtention d'un recours ne découle pas automatiquement de la preuve d'une infraction. En règle générale, lorsqu'un acte illégal a cessé et que sa cause a été éliminée, un consentement à des poursuites est très peu probable. Le Conseil a cependant averti que sa politique ne constituait pas un encouragement à enfreindre la loi avec impunité en recourant à de brèves fermetures sporadiques. Il a déclaré qu'un mépris persistant et intentionnel de la loi l'amènerait à utiliser tous ses pouvoirs de redressement.

Il a ensuite appliqué ces principes à l'affaire dont il était saisi. Il a accepté le témoignage du syndicat selon lequel les actes antérieurs avaient été impulsifs et non prémédités et il a constaté que toutes les interruptions avaient cessé et que des négociations ordonnées étaient en cours. Il était également d'avis qu'intenter des poursuites à ce moment ne pouvait avoir qu'un effet défavorable sur les relations de travail des parties. Le Conseil a par conséquent refusé de donner son consentement et a rejeté la requête.

Dans le deuxième cas[40], la nature de l'acte incriminé était contestée. L'employeur avait habituellement pour pratique de remplir les vacances journalières par des débardeurs qui s'étaient inscrits au bureau d'embauchage à 8h00. Ceux qui s'étaient vu attribuer des tâches se rendaient au lieu de travail où ils n'arrivaient souvent pas avant 9h00. Cependant, tous ceux qui avaient été engagés étaient payés à partir de 8h00. Par conséquent, l'employeur avait décidé de fixer à nouveau le délai d'inscription à 7h30 pour s'assurer que la plupart des employés seraient sur le lieu de travail pour 8h00. Lors de l'arbitrage de la question, il avait été décidé que l'ajustement de la clôture de l'inscription par l'employeur ne violait pas les modalités de la convention collective. Il s'en était suivi une forte diminution du nombre de débardeurs qui se présentaient pour l'inscription quotidienne au bureau d'embauchage.

L'employeur alléguait que le refus de s'inscrire pour l'heure fixée constituait une grève illégale. L'avocat du syndicat reconnaissait que le refus constituait un effort concerté mais prétendait que, comme il se produisait avant le commencement de la journée de travail, à 8h00, il ne tombait pas sous le coup de la définition de grève prévue à l'article 107 du Code. Le Conseil a rejeté cet argument comme exagérément technique et a comparé le refus concerté de s'inscrire pour le travail à un refus concerté de faire des heures supplémentaires qui a souvent été qualifié de grève illégale. Il a également rejeté l'argument que les employés avaient des raisons légitimes de refuser de s'inscrire compte tenu du geste unilatéral de l'employeur. Le Conseil s'est référé à la jurisprudence qui établit que l'intention ne joue pas de rôle dans la détermination de la légalité d'une grève. Le critère est plutôt objectif. Selon le Conseil, il existait un lien de causalité direct entre le refus et une diminution de la main-d'oeuvre qui restreignait et limitait la quantité de travail normalement accomplie. Par conséquent, il a fait droit à la requête en décidant que les débardeurs avaient participé à une grève illégale et que leur action avait été autorisée par le syndicat et ses dirigeants.

Accréditation et questions connexes

Seize motifs de décision touchaient l'accréditation ou des questions connexes.

Trois des décisions concernaient des employés de banque. Dans **Banque Nationale du Canada**[41], le Conseil a agréé une requête en accréditation visant tous les employés des cinq succursales de la Banque Nationale à Rimouski. Il s'agit d'une décision sans précédent où le Conseil a fondé le caractère approprié d'une unité de négociation sur le concept géographique d'une «grappe» d'établissements situés sur un territoire dont la population réunit des caractéristiques communes. Le Conseil a également justifié le caractère approprié de cette unité par la nécessité de permettre aux employés de banque d'avoir une possibilité réelle de faire valoir leurs droits en vertu du Code.

Ce modèle d'unité était réitéré par le Conseil dans **Canadian Imperial Bank of Commerce**[42], où il a accrédité un syndicat pour représenter une succursale ainsi que deux succursales annexes de la banque en Colombie-Britannique. Le Conseil a constaté qu'un lien existait entre les trois établissements (par exemple, ils employaient le même numéro d'identification).

Dans **Banque de Nouvelle-Écosse**[43], un syndicat requérait une accréditation pour une succursale unique. L'employeur contestait la composition de l'unité de négociation et alléguait l'incapacité du syndicat en vertu de ses statuts ainsi que sa fragilité financière. Le Conseil a accordé l'accréditation en prônant l'interprétation large des statuts d'un syndicat. Il a de plus prononcé l'absence d'intérêt d'un employeur quant à la viabilité financière d'un syndicat et la non-pertinence en général de cette question.

demande. Bien que le Conseil ait décidé finalement que le syndicat n'avait pas contrevenu à l'article 199.1, il a également rejeté la notion que le fait de ne pas se conformer à cette disposition pouvait en même temps constituer une violation de l'article 136.1. Ce dernier se rapporte aux actes de l'agent négociateur à l'égard des droits de l'employé prévus par la convention collective. Le Conseil a fait le raisonnement que, étant donné que le droit prévu par l'article 199.1 ne découle pas d'une convention collective, mais bien du Code, il n'y a pas chevauchement entre les deux articles.

Dans **Thomas Zuk et Gloria Linfield**[34], les plaignants avaient été congédiés parce qu'ils s'étaient absentés de leur travail sans permission pendant quatre mois. Ils avaient été déclarés coupables dans une accusation relative à une affaire de stupéfiants aux États-Unis et le tribunal leur avait imposé, à titre de peine, de passer quatre mois dans un centre de désintoxication. Ils avaient demandé un congé à leur employeur, ce qui leur avait été refusé et, sur le conseil du syndicat, ils s'étaient donc déclarés malades. Ils avaient néanmoins été congédiés à leur retour. Ils avaient présenté des griefs mais le syndicat avait décidé de ne pas y donner suite. Le Conseil a fait droit à la plainte. Il a conclu que, le syndicat étant chevronné et expérimenté, on devait donc s'attendre qu'il assure des services de qualité à ses membres, spécialement lorsque la carrière de l'un d'entre eux était en jeu. Le Conseil était d'avis que, dans ce cas, le syndicat avait traité l'affaire d'une manière superficielle et arbitraire, en acceptant à première vue l'explication donnée par l'employeur de la question et en omettant de s'informer pleinement des faits. Par conséquent, le Conseil a accordé un recours sous forme d'une ordonnance de procéder à l'arbitrage. Il a également répété son opinion selon laquelle il n'est pas nécessaire d'avoir épuisé les procédures de recours internes du syndicat avant de demander réparation au Conseil.

Finalement, dans **Robert Wootton et autres**[35], le Conseil a traité d'une plainte de quatre employés selon laquelle le syndicat ne les avait pas représentés de façon juste dans sa décision d'abandonner leurs griefs réclamant des droits d'ancienneté étendus. Dans ses motifs, le Conseil a fait allusion au fait que la majorité des plaintes en vertu de l'article 136.1 portait sur des décisions de syndicat d'abandonner les griefs juste avant l'arbitrage. Il a ensuite parlé plus avant de la nature de l'enquête du Conseil sur une telle plainte, en soulignant qu'il ne s'occupait pas directement de la validité du grief mais plutôt de la manière dont le syndicat l'avait traité. Le Conseil a terminé en rejetant la plainte parce qu'il n'y avait pas de preuve convaincante que le syndicat ne s'était pas conduit de façon raisonnable et équitable.

Pratiques déloyales de travail de la part d'un syndicat

Le Conseil a traité de deux plaintes alléguant que les syndicats s'étaient rendus coupables de pratiques déloyales de travail. Les deux plaintes ont été rejetées. Dans la première, un groupe d'employés alléguait que leur syndicat avait agi de manière discriminatoire au cours de la négociation d'une convention collective[36]. Le syndicat avait proposé une modalité qui n'aurait pas tenu compte de l'ancienneté acquise ou des promotions obtenues pendant une grève par les employés qui étaient retournés au travail avant la fin de la grève. Le Conseil a rejeté la plainte comme étant prématurée étant donné que l'employeur n'avait pas encore répondu à la proposition. Le Conseil a ajouté qu'il était incapable de déterminer quel aurait été le résultat si la négociation avait eu lieu et si le syndicat avait décidé de pousser la proposition jusqu'à l'impasse.

Dans le second cas[37], les employés alléguaient que le syndicat et l'employeur s'étaient rendus coupables d'une pratique déloyale de travail en se mettant d'accord sur une structure salariale qui attribuait un salaire inférieur à certains employés. Comme on l'a mentionné plus haut dans la section sur les pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur[38], le Conseil a jugé que l'acceptation de salaires moins élevés pour les travailleurs occasionnels et non syndiqués était le résultat de négociations serrées plutôt que de discrimination.

Grèves illégales

Le Conseil a traité de deux requêtes émanant d'employeurs selon lesquelles le syndicat participait à une grève illégale. Les deux requêtes provenaient du secteur du débardage.

Dans le premier cas[39], les faits n'étaient pas contestés. Le président de la section locale reconnaissait sa participation à des arrêts de travail illégaux dans le passé et le Conseil a admis, pour les fins de l'affaire, que le syndicat et ses membres avaient tendance à recourir aux actes plutôt qu'au processus de grief pour régler les différends. Cependant, au moment de la requête, il n'y avait pas de grève illégale en cours et, en fait, les parties réalisaient des progrès lents mais ordonnés dans les négociations vers une nouvelle convention collective. Néanmoins, l'employeur cherchait à obtenir le consentement du Conseil pour intenter des poursuites contre le président de la section locale pour sa participation antérieure à des grèves illégales.

Dans deux cas concernant l'article 136.1, le Conseil a fait allusion à la nécessité pour les syndicats de communiquer avec les plaignants pendant le processus de règlement des griefs. Dans les deux cas, les plaignants avaient soutenu que le fait que le syndicat ne l'avait pas fait équivalait à un manquement au devoir de représentation juste. Dans le premier cas[27], une employée avait présenté un grief concernant le refus d'une indemnité de poste après avoir été forcée d'accepter un travail moins bien payé parce qu'un autre employé avait exercé ses droits d'ancienneté. Le Conseil a jugé que le syndicat avait consacré à l'affaire toutes ses ressources disponibles et était arrivé à la décision d'abandonner l'affaire seulement après un examen complet et équitable. Il a également constaté que le fait que le syndicat n'avait communiqué qu'une seule fois avec la plaignante au cours de l'affaire était autant la faute de celle-ci que la sienne propre. Cependant, il a critiqué le syndicat pour n'avoir avisé la plaignante de l'abandon de son grief que trois semaines après la décision et, alors, seulement sur l'insistance de celle-ci. Le Conseil a exprimé l'avis qu'un tel retard manquait de professionnalisme. Cependant, il ne pensait pas qu'il équivalait à un manquement au devoir de représentation juste, spécialement parce qu'il n'avait causé aucun préjudice à la plaignante.

Dans le second cas, la plainte découlait encore une fois de la décision du syndicat de ne pas donner suite à un grief[28]. Dans ce cas, le grief concernait le niveau de salaire de l'employé après la fusion de deux subdivisions chez l'employeur. Bien que le Conseil ait décidé finalement qu'il n'y avait pas eu manquement au devoir, il a critiqué le syndicat pour avoir avisé le plaignant du rejet de son grief dans une conversation «fortuite». Le Conseil a déclaré qu'un plaignant a le droit de s'attendre à des communications de meilleure qualité en ce qui concerne l'état de son grief.

Une seule décision du Conseil relative au devoir de représentation juste constitue un examen d'une décision antérieure aux termes de l'article 119 du Code[29]. Dans ce cas, l'examen ne concernait pas la question de savoir s'il y avait eu ou non manquement au devoir mais plutôt la question de savoir qui était responsable. Les relations de travail du plaignant étaient régies par un système complexe de structures syndicales. Un conseil de syndicats avait été accrédité à titre d'agent négociateur, et le plaignant était membre de l'un des syndicats membres. La plainte initiale avait été déposée uniquement à l'encontre du syndicat membre. Après réexamen, le Conseil a décidé que le libellé de l'article 136.1 était tel que la responsabilité devait incomber tant du conseil de syndicats à titre d'agent négociateur accrédité qu'au syndicat membre, à titre de subdivision ou de représentant du conseil. Le Conseil a tranché le problème du recours en cas de double responsabilité en se référant au concept de droit privé de responsabilité conjointe et solidaire et en invoquant ses larges pouvoirs, prévus par l'article 189 du Code, d'élaborer le redressement indiqué en cas de violations de l'article 136.1.

Dans une autre affaire[30], l'employé prétendait que la décision d'un syndicat de ne pas donner suite à un grief parce qu'il était tardif était fondée sur une interprétation inexacte des délais prévus par la convention collective. Le Conseil a rejeté la plainte. Il a jugé que, si l'interprétation du syndicat pouvait être mal fondée, rien ne suggérait qu'elle était déraisonnable, de mauvaise foi ou arrêtée sans examen complet des circonstances. Il n'y avait donc pas manquement au devoir de représentation juste.

La question de délai était également en cause dans **M.G. Lévesque**[31]. Dans cette affaire, une employée s'était plainte de ce que le syndicat avait manqué à son devoir en laissant prescrire son grief. Cependant, le Conseil a été obligé de rejeter sa plainte parce que la plaignante elle-même ne s'était pas conformée aux délais prévus par le paragraphe 187(2) du Code pour déposer une plainte en vertu de l'article 136.1. Le Conseil s'est référé à une décision de la Cour suprême du Canada selon laquelle le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'abréger ou d'étendre les délais prévus par l'alinéa 118m) du Code ne s'applique pas aux délais prévus par le paragraphe 187(2).

Les délais étaient également en cause dans **Tom Murray et al.**[32]. Dans cette affaire, les plaignants avaient pris leur retraite peu de temps avant que leur employeur ait rendu public un plan prévoyant des primes en espèces pour les employés qui choisissaient une retraite anticipée. Les plaignants alléguaient que leur syndicat devait avoir eu connaissance de ce plan et avait manqué à son devoir en ne les avisant pas de retarder leur retraite pour qu'ils puissent remplir les conditions voulues. Le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas de preuve à l'appui de cette accusation. On alléguait également qu'un arrangement spécial conclu quelques années auparavant entre le syndicat et l'employeur était discriminatoire parce qu'il permettait à l'employeur d'utiliser le critère de l'âge plutôt que celui de l'ancienneté pour la retraite anticipée. Cette partie de la plainte a été rejetée parce qu'elle était tardive et parce que les plaignants n'étaient pas membres de l'unité de négociation au moment voulu, comme l'exige l'article 136.1.

Dans un autre cas[33], la plainte alléguait que le syndicat n'avait pas représenté le plaignant de façon juste en contrevenant à l'article 199.1 du Code. Cet article prévoit, entre autres, que le syndicat doit fournir à ses membres une copie de ses états financiers à leur

arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi»[18]. En outre, si la version originale était muette sur la portée de l'application du devoir, la modification de 1984 prévoit qu'elle s'applique aux droits de l'employé dans le cadre de la convention collective qui lui est applicable. Le Conseil a commenté l'incidence du nouveau libellé dans plusieurs de ses décisions.

Dans deux affaires, le Conseil a exprimé l'opinion que, en règle générale, les mêmes principes s'appliquent aux termes des deux versions de l'article du Code[19]. Cependant, dans la troisième affaire, **Gordon Parsley et autres**[20], le Conseil a décidé que la phrase qualificative de la nouvelle version empêchait son application à des plaintes découlant du processus de négociation collective. Dans **Parsley**, la substance des allégations concernait les modalités négociées entre le syndicat et l'employeur au cours d'efforts pour arriver à une convention collective. En conséquence, le Conseil a jugé que, aux termes du nouvel article 136.1, il n'était pas compétent et a rejeté la plainte.

Il est arrivé à la même conclusion dans une autre affaire concernant l'article 136.1[21]. Les plaignants s'inquiétaient des modalités d'un protocole de retour au travail proposé par le syndicat pendant une négociation collective et selon lequel l'employeur était tenu d'annuler l'ancienneté acquise par les employés qui avaient travaillé pendant une grève et les promotions qui leur avaient été accordées. Le Conseil a jugé une fois de plus qu'il n'était pas compétent pour s'occuper de la plainte aux termes de l'article 136.1.

Dans **Gordon Duncan McCance**[22], le Conseil a analysé un autre aspect des modifications de 1984, à savoir son pouvoir discrétionnaire prévu par le paragraphe 188(1.1), de trancher des plaintes en vertu de l'article 136.1 sans tenir d'audience publique. Le Conseil a exprimé son souci de protéger le droit à une audience complète fondé sur le principe en droit commun de justice naturelle. À cette fin, il a établi une procédure pour assurer pleinement aux parties l'occasion de remettre des observations écrites tant sur le bien-fondé de l'affaire que sur l'opportunité de tenir une audience. Le Conseil a jugé prématuré à ce stade d'énumérer les circonstances dans lesquelles il exercerait son pouvoir discrétionnaire de se dispenser d'une audience, mais il a donné comme exemple des plaintes inadmissibles ou qui, même si elles étaient authentiques, n'équivaudraient pas à un manquement au devoir de représentation juste.

L'affaire **McCance**[23] appartenait à la dernière catégorie. La plainte était centrée sur la décision du syndicat de porter un grief à l'arbitrage sans l'assistance d'un conseiller juridique. Le Conseil a exprimé son opinion selon laquelle le devoir de représentation juste ne s'étend pas à la qualité de la représentation du syndicat au cours du processus d'arbitrage à moins qu'il n'y ait des circonstances extrêmes de mauvaise foi. Étant donné qu'aucune allégation n'avait été formulée en ce sens, il n'était pas nécessaire de tenir une audience et la plainte a été rejetée.

Le même argument a été présenté dans **Jacques Poitras**[24], où le syndicat avait décidé de ne pas donner suite au grief parce qu'il ne croyait pas la version des faits du plaignant. Il estimait qu'un arbitre n'y croirait pas non plus. Le Conseil, tout en commentant le traitement médiocre que le syndicat avait réservé à l'affaire, a réitéré son opinion selon laquelle le but de l'article 136.1 n'est pas de réglementer la compétence ou la qualité de la représentation du syndicat. Comme les actes du syndicat n'avaient pas été ineptes au point de constituer une violation de l'article 136.1, la plainte a été rejetée.

Le Conseil a exprimé à deux reprises la préoccupation que lui cause la tendance des syndicats et des employeurs à coopérer les uns avec les autres dans les cas de plaintes en vertu de l'article 136.1. Dans un cas[25], le plaignant avait été congédié de son travail pour avoir été trouvé en possession d'un pain de savon appartenant à l'employeur. Après le commencement des procédures de grief, l'employeur avait concédé que le congédiement était mal fondé. Il avait accepté de réintégrer le plaignant mais seulement à la condition que celui-ci obtienne un cautionnement à ses propres frais. Cela s'était révélé impossible. Le syndicat avait abandonné l'affaire après que son président n'avait pas transmis l'avis juridique contraire aux autres représentants du syndicat s'occupant de l'affaire. Étant donné ces circonstances, le Conseil a jugé que l'abandon de l'affaire par le syndicat était arbitraire et a donc fait droit à la plainte. Ce faisant, le Conseil a mis l'employeur et le syndicat en garde contre la tentation de prendre parti l'un pour l'autre à l'occasion d'une plainte en vertu de l'article 136.1 pour ainsi justifier leur traitement respectif de l'employé. Le Conseil a déclaré qu'une telle collaboration était contraire à l'esprit du Code.

Dans un autre cas[26], le syndicat avait aussi décidé de ne pas donner suite au grief concernant le congédiement d'un employé. L'employeur avait utilisé un système de points de démérite pour réglementer et discipliner ses employés. Le Conseil a constaté que le syndicat n'avait pas étudié sérieusement le fondement du système qui, dans le cas présent, avait abouti à un congédiement. Par conséquent, la plainte a été agréée et l'affaire renvoyée à l'arbitrage. En outre, le Conseil a répété son opinion sur l'inopportunité de la coopération entre l'employeur et le syndicat dans les plaintes en vertu de l'article 136.1.

Le troisième cas concernant la restructuration de la main-d'oeuvre à la Société canadienne des postes, laquelle provoquait une reclassification des employés du service de vérification dans des emplois en dehors des unités de négociation existantes[12]. L'essentiel de la plainte du syndicat concernait la manière dont la reclassification avait été effectuée. Le syndicat prétendait que le fait que la direction ne l'avait pas consulté sur la restructuration, ne l'avait pas invité aux réunions d'information tenues avec les employés visés et n'avait pas permis aux employés de se prévaloir de son aide pour la négociation de contrats de travail individuels constituait des pratiques déloyales de travail. Sur le premier point, le Conseil s'est dit d'avis que le droit du syndicat d'être consulté sur les changements ayant des conséquences radicales et profondes sur lui et sur les membres de l'unité de négociation découlait tant du droit fondamental de l'employé de se syndiquer que du devoir fondamental du syndicat de représenter ses membres de façon juste et consciencieuse. Le Conseil a reconnu que la seule réunion qui avait été tenue entre les parties avait été trop brève et trop superficielle pour pouvoir être considérée comme une consultation. Cependant, ces lacunes étaient en partie dues au fait que le syndicat lui-même avait quitté hâtivement la réunion en guise de protestation et refusé ensuite de discuter la question. Par conséquent, le Conseil a jugé que, dans l'affaire en cause, le syndicat n'avait pas réussi à prouver que ses droits avaient été violés.

Le Conseil a également rejeté le deuxième point. Il a jugé que l'employeur avait agi à bon droit en tenant des réunions pour informer ses employés des changements. Les réunions n'avaient ni pour but ni pour effet de miner l'autorité du syndicat en négociant directement avec les employés.

Le Conseil a jugé que le troisième point soulevé par le syndicat était fondé et il a donc fait droit à la plainte. Il était d'avis que des rencontres séparées entre la direction et chaque employé au cours desquelles des contrats d'emploi individuels étaient conclus allaient plus loin que de simples réunions d'information. Étant donné que les employés en cause risquaient de perdre tous leurs droits prévus par la convention collective, ils pouvaient exiger et recevoir l'assistance d'un représentant syndical.

Dans un autre cas, quelques débardeurs s'étaient plaints que tant le syndicat que l'employeur s'étaient rendus coupables d'une pratique déloyale de travail en concluant un accord entaché de discrimination contre la main-d'oeuvre occasionnelle et non syndiquée en lui attribuant un salaire moins élevé[13]. Le Conseil a rejeté la plainte. Il a jugé que la structure salariale à deux niveaux était le résultat de négociations serrées et ne constituait pas de la discrimination au sens du Code. Il a également rejeté, pour preuve insuffisante, plusieurs autres allégations de pratiques déloyales de travail.

Dans **Okanagan Helicopters Ltd.**[14], la plainte découlait du refus de l'employeur de se conformer à une modification du Code[15] laquelle, selon une décision intérimaire du Conseil, avait un effet immédiat et primait sur toute modalité contraire dans la convention collective applicable. La modification prévoyait qu'un syndicat peut demander à l'employeur de déduire régulièrement les cotisations syndicales du salaire de tous les employés dans l'unité de négociation et de les remettre au syndicat. Même si l'employeur avait accepté de se conformer à la modification depuis la date de la décision intérimaire du Conseil, il refusait de s'y conformer rétroactivement à partir de la date de la demande initiale du syndicat. Le Conseil a jugé que cela constituait de l'ingérence dans l'administration du syndicat, en particulier dans l'administration de ses affaires financières. Un membre du quorum a exprimé son opinion dissidente.

Finalement, dans le dernier cas concernant une accusation de pratique déloyale de travail de la part d'un employeur, la décision du Conseil a tourné autour de son évaluation de la preuve[16]. L'affaire s'était produite dans le contexte d'une requête en révocation de l'accréditation d'un agent négociateur pour représenter les employés d'une banque. Le syndicat alléguait qu'un membre de la direction de la banque avait participé à la campagne visant à révoquer l'accréditation du syndicat. Après avoir examiné tous les témoignages, le Conseil a jugé que la personne en question avait en fait appuyé la requête en révocation au nom de la banque. Un membre du quorum, bien qu'il ait été d'accord avec le résultat, s'est dissocié de la décision de la majorité de traiter séparément la plainte de pratique déloyale de travail et la requête en révocation.

Devoir de représentation juste

Quinze motifs de décision concernaient le devoir de représentation juste imposé aux agents négociateurs par l'article 136.1 du Code. De ce nombre, le Conseil a fait droit à quatre plaintes.

Treize plaintes avaient été déposées en vertu de la version modifiée du devoir de représentation juste. À l'origine, ce devoir était formulé de façon positive par une disposition prévoyant que le syndicat «doit représenter ... de façon juste et sans discrimination»[17]. Les modifications de 1984 ont reformulé le devoir en termes de trois interdictions à savoir que le syndicat ou ses représentants «ne peuvent pas agir de manière

Dans l'un des cas concernant des pratiques déloyales de travail, l'employeur ne s'était pas rendu au congédiement. Les employés étaient, d'après la loi, en position de faire la grève au moment pertinent et avaient commencé à mettre en oeuvre une stratégie de «grève du zèle» pour forcer l'employeur à conclure la première convention collective. L'employeur avait imposé des mesures disciplinaires aux employés qui participaient à cette action.

En faisant référence à la jurisprudence relative à la définition de grève, le Conseil a fait observer que, même si la majorité des litiges naissent à la suite d'une plainte déposée par un employeur selon laquelle ses employés participaient à une grève illégale, les mêmes principes devaient logiquement s'appliquer dans la situation inverse, c'est-à-dire lorsque les employés veulent se prévaloir de la protection rattachée à une grève légale. Le Conseil a noté que les décisions rendues ont adopté une façon large d'aborder la définition de grève et que la stratégie de la «grève du zèle» en l'espèce était comprise dans cette définition. En conséquence, les plaignants avaient droit à la protection que le sous-alinéa 184(3)a)(vi) offrait aux grévistes.

Deux autres affaires concernaient des communications faites par l'employeur aux employés. Le premier incident s'était produit pendant une campagne d'organisation syndicale, de nouveau dans une banque[8]. La direction avait tenu ce qu'elle décrivait comme une réunion à participation volontaire des employés de la succursale après les heures de travail. Cependant, étant donné que les heures supplémentaires avaient été payées aux participants, le Conseil a jugé que les employés ainsi réunis formaient en fait un auditoire captif. En outre, le Conseil a conclu que la réunion avait pour but de dissuader les employés d'adhérer au syndicat. Le Conseil était d'avis que les remarques faites à cette occasion constituaient de l'ingérence de l'employeur dans la formation du syndicat ainsi que de l'intimidation en violation des articles 184 et 186 du Code. L'employeur avait ensuite invoqué la protection constitutionnelle de la liberté d'expression prévue par l'article 2 de la Charte. Après avoir examiné la question en détail, le Conseil a finalement conclu que les dispositions du Code constituaient une restriction raisonnable à la liberté d'expression des employeurs aux termes de l'article 1 de la Charte. Par conséquent, il a fait droit à la plainte.

La seconde affaire concernait une compagnie aérienne qui avait communiqué tant verbalement que par écrit avec ses employés avant un vote de grève[9]. Le Conseil a examiné le contexte des communications autant que leur contenu. Il a noté que la présumée violation de l'alinéa 184(1)a) du Code se rapportait à la période postérieure à l'établissement du syndicat plutôt qu'à celle, souvent plus vulnérable, de la formation du syndicat. En outre, les communications étaient purement factuelles, dépourvues de menaces ou de déclarations trompeuses, et ne pouvaient pas être raisonnablement susceptibles d'avoir un effet néfaste sur l'autorité du syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif des employés. Un membre du quorum a exprimé sa dissidence tant sur les faits que sur le droit applicable.

Trois autres affaires dans la catégorie des pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur découlaient d'allégations selon lesquelles le rôle représentatif d'un syndicat établi avait été miné. Dans le premier cas, l'employeur était une compagnie ferroviaire et le syndicat en cause avait été accrédité pour représenter des constables du chemin de fer[10]. Cependant, l'employeur avait instauré une nouvelle politique d'embauchage et de recrutement selon laquelle les nouveaux constables prêtaient serment seulement après avoir terminé un programme de formation de cadets. Étant donné que l'unité de négociation était composée uniquement de constables, les cadets restaient en dehors de l'unité jusqu'à leur assermentation. Le Conseil a rejeté l'argument selon lequel il s'agissait d'une pratique déloyale de travail. À son avis, c'était le Code plutôt que l'employeur qui empêchait les cadets de faire partie de la même unité de négociation que les constables. Le Conseil s'est référé au paragraphe 125(5) qui stipule qu'il ne doit pas inclure un constable privé dans une unité groupant d'autres employés. En outre, il a décidé que, en plus de l'absence de tout sentiment antisyndical dans le programme de l'employeur, le but de celui-ci, qui était d'avoir des constables mieux qualifiés, prévalait par rapport à l'effet minime sur les droits de négociation du délai apporté à l'inclusion des nouvelles recrues dans l'unité de négociation.

Dans le deuxième cas, la plainte découlait du refus de l'employeur de rencontrer un représentant du syndicat ou de communiquer avec lui[11]. Le Conseil a fait droit à la plainte en partie. Il a jugé que le refus de l'employeur de rencontrer le représentant constituait une réponse raisonnable au fait que le représentant avait attaqué physiquement un des directeurs au cours d'une réunion précédente. Le Conseil estimait que le droit de l'employeur de protéger son intégrité physique l'emportait, dans cette situation particulière, sur le droit fondamental du syndicat de choisir ses représentants. Cependant, le Conseil a conclu que le refus de communiquer avec le représentant soit par écrit, soit au téléphone, ne pouvait pas être justifié par la même raison. Il a par conséquent ordonné à l'employeur de cesser son refus de communiquer lorsqu'une rencontre avec le représentant n'était pas nécessaire.

Pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur

Seize motifs de décisions concernaient des allégations selon lesquelles les employeurs s'étaient rendus coupables de pratiques déloyales de travail.

Sept décisions relatives aux pratiques déloyales de travail de la part des employeurs traitaient de congédiements, de mises à pied ou d'autres formes de refus d'embaucher. Trois de ces cas visaient des entreprises de camionnage. Dans le premier, le Conseil a rejeté la plainte et a jugé que le congédiement était justifié[1]. L'employé en cause avait été congédié parce qu'il avait trafiqué le tachygraphe de son camion. Il avait présenté un grief. Cependant, l'arbitre avait décidé que l'employeur avait un «motif valable». Après avoir soigneusement examiné les faits et les circonstances, le Conseil n'a pu trouver de motif antisyndical à l'acte de l'employeur au-delà du «motif valable» constaté par la sentence arbitrale.

Le Conseil a fait droit à la plainte dans la deuxième affaire[2]. Le congédiement s'était produit pendant une campagne d'organisation syndicale. L'employeur prétendait qu'il n'était pas au courant de la campagne du syndicat et avançait plusieurs raisons légitimes à l'appui de sa décision de congédier le plaignant. Cependant, le témoignage de l'employé contredisait celui de l'employeur. L'employé alléguait que l'employeur l'avait informé que son appartenance au syndicat constituait en partie un motif de congédiement. Le Conseil a jugé que la preuve de chacune des parties était également convaincante. En conséquence, il a invoqué le paragraphe 188(3) du Code qui impose à l'employeur le fardeau de la preuve de la présumée pratique déloyale de travail. Attendu qu'il n'y avait pas, en l'espèce, de préférence nette en faveur d'une version plutôt que de l'autre, la présomption en faveur du plaignant a prévalu. Le Conseil a donc ordonné la réintégration de l'employé.

Dans le troisième cas, huit employés d'une compagnie de déménagement s'étaient plaints d'avoir été congédiés, de n'avoir pas été réengagés ou d'avoir été mis à pied pendant une campagne de syndicalisation en raison de leur appartenance au syndicat[3]. Le Conseil a examiné les faits de chaque plainte et a décidé que, dans quatre cas, l'employeur avait soit refusé d'embaucher le plaignant pour des motifs antisyndicaux ou n'avait pas réfuté la présomption du paragraphe 188(3) selon laquelle les congédiements s'étaient produits pour des motifs antisyndicaux. Une des plaintes a été réglée. Le Conseil a rejeté les trois autres plaintes, en décidant qu'il n'y avait pas de lien entre l'activité syndicale et le refus d'embaucher de la part de l'employeur, mais plutôt que les plaignants n'étaient pas disponibles pour travailler. Trois des autres cas découlant de congédiements ou de refus d'embaucher concernaient des compagnies aériennes. Dans la première affaire, l'employeur avait congédié trois employés qui, au moment pertinent, participaient à une grève légale[4]. Deux des employés avaient été congédiés pour avoir harcelé un membre de la direction de la compagnie alors que celle-ci franchissait les lignes de piquetage. Un troisième avait été congédié pour avoir utilisé les lignes téléphoniques de la compagnie pour perturber le service et harceler le personnel qui travaillait pendant la grève. Le Conseil a fait droit aux trois plaintes, constatant que les actes des trois employés faisaient en réalité partie des activités de grève et tombaient dans la catégorie d'activités protégées par le sous-alinéa 184(3)a)(vi).

La deuxième affaire concernait également la conduite de l'employeur pendant une grève[5]. Cependant, dans ce cas, le Conseil a rejeté la plainte. L'employeur n'avait pas renvoyé les plaignants mais plutôt refusé de les laisser retourner au travail après qu'ils avaient fait grève pendant plusieurs mois. Le Conseil a jugé que l'employeur était en droit de prendre des mesures économiques contre le syndicat pendant la période de grève. Les employés en cause n'avaient pas perdu leur statut d'employés mais avaient simplement été soumis à une forme de lock-out. Dans le troisième cas, l'employeur avait annulé des vols et changé certains horaires pendant la période de la présentation de la requête en accréditation du syndicat à l'obtention de cette accréditation[6], provoquant ainsi la mise à pied de deux pilotes. Le Conseil a rejeté les allégations selon lesquelles les mises-à pied constituaient de l'ingérence dans la formation du syndicat. Il a conclu que l'employeur avait des raisons commerciales réelles pour mettre les changements en oeuvre et avait mis à pied les deux pilotes les moins expérimentés qui n'avaient pas les qualités requises pour piloter les appareils prévus. En outre, si un des pilotes était membre de la direction du syndicat, l'autre avait été l'un des derniers à y adhérer. À la lumière de cette preuve, le Conseil a jugé que l'employeur s'était déchargé du fardeau qui lui incombait.

Le dernier cas concernant un congédiement s'était produit dans le contexte d'une campagne d'organisation syndicale dans une banque[7]. Le Conseil était d'avis que, bien que le rendement médiocre de l'employée ait constitué un motif valable de congédiement, celui-ci avait été en fait provoqué par le rôle qu'elle avait joué dans l'organisation d'un envoi de documents syndicaux aux employés de la succursale. Le Conseil a par conséquent ordonné sa réintégration.

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1985-1986

Genre d'affaire	Reportées de 1984-1985	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1986-1987
Révision	42	145	77	47	20	144	43
Accréditation	111	151	124	49	29	202	60
Déclaration d'employeur unique	9	18	3	4	4	11	16
Révocation	11	39	20	15	2	37	13
Droits du successeur	1	9	9	—	—	9	1
Vente d'entreprise	12	23	2	5	11	18	17
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	7	21	1	1	3	5	23
Changement technologique	3	2	—	2	1	3	2
Arrêt de travail illégal	3	34	13	8	12	33	4
Plainte de pratique déloyale	176	273	22	85	177	284	165
Sécurité	3	5	2	—	3	5	3
Divers	7	36	12	6	7	25	18
Total	385	756	285	222	269	776	365

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1985-1986

Genre d'affaire	Nombre entendues
Révision	13
Accréditation	24
Déclaration d'employeur unique	8
Révocation	2
Requête — Agent négociateur pas habile à représenter	2
Vente d'entreprise	9
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	2
Changement technologique	2
Objection pour obstacle religieux	1
Imposition d'une première convention	1
Arrêt de travail illégal	21
Plainte de pratique déloyale	106
Consentement aux poursuites	2
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	4
Sécurité	4
Total	201

* Les chiffres indiquent le nombre d'affaires où le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1985-1986

Région	Nombre de jours
Atlantique	20
Québec	70
Ontario	83
Pacifique et Centre	42
Total	215

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	—	8	7	15	2
Banques	—	—	3	3	—
Radiodiffusion et télévision	—	3	3	6	—
Communications	—	3	1	4	2
Sociétés de la Couronne	—	2	13	15	2
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	—	4	3	7	4
Chemins de fer	1	17	10	28	7
Transport routier	2	12	16	30	9
Navigation	—	2	3	5	3
Industries dans le Nord	—	1	—	1	—
Divers	—	1	1	2	—
Non fédéral	—	3	3	6	—
Total	3	56	63	122	29

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou lock-out illégal tranchées en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	5	4	1	10	5
Banques	—	—	—	—	—
Radiodiffusion et télévision	1	—	1	2	—
Communications	2	—	—	2	2
Sociétés de la Couronne	4	1	6	11	8
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	1	—	2	3	1
Chemins de fer	—	—	—	—	—
Transport routier	—	1	1	2	—
Navigation	—	2	—	2	1
Industries dans le Nord	—	—	—	—	—
Divers	—	—	1	1	—
Non fédéral	—	—	—	—	—
Total	13	8	12	33	17

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées par secteur d'activité en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	10	3	6	19	—	—
Banques	3	14	—	17	—	—
Radiodiffusion et télévision	16	2	1	19	3	3
Communications	6	2	1	9	—	—
Sociétés de la Couronne	10	2	4	16	1	—
Grains et provendes	6	—	2	8	—	—
Débardage	1	1	1	3	1	—
Chemins de fer	5	7	—	12	1	—
Transport routier	10	5	5	20	5	2
Navigation	6	7	—	13	2	—
Industries dans le Nord	1	3	—	4	—	—
Divers	3	1	—	4	—	—
Non fédéral	—	—	—	—	—	—
Total	77	47	20	144	13	5

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	3	15	20	38	19
Banques	4	—	6	10	7
Radiodiffusion et télévision	1	1	18	20	3
Communications	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	1	1	3	5	1
Grains et provendes	1	—	3	4	1
Débardage	1	—	2	3	—
Chemins de fer	1	1	1	3	2
Transport routier	5	11	48	64	32
Navigation	—	—	7	7	1
Industries dans le Nord	—	—	2	2	1
Divers	2	—	4	6	—
Non fédéral	—	—	—	—	—
Total	19	29	114	162	67

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1985-1986

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	35	28,2	28,2
11/20	31	25,0	53,2
21/30	9	7,3	60,5
31/40	6	4,9	65,4
41/50	5	4,0	69,4
51/60	5	4,0	73,4
61/70	5	4,0	77,4
71/100	6	4,9	82,3
101/130	2	1,6	83,9
131/160	2	1,6	85,5
161/190	4	3,2	88,7
191 et plus	14	11,3	100,0
Total	124	100,0	

Total des employés visés: 25 194

La taille médiane des unités est de 18 employés

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activité en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	8	3	1	12	—	2
Banques	13	3	—	16	2	3
Radiodiffusion et télévision	8	8	1	17	3	3
Communications	—	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	1	—	—	1	—	—
Grains et provendes	5	—	2	7	—	—
Débardage	2	2	1	5	1	—
Chemins de fer	26	1	1	28	9	—
Transport routier	30	13	12	55	5	7
Navigation	10	7	7	24	3	5
Industries dans le Nord	13	3	2	18	2	2
Divers	8	9	1	18	10	2
Non fédéral	—	—	1	1	—	—
Total	124	49	29	202	35	24

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1985-1986

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	9	19	7	41	11	11	98
Banques	11	20	17	8	—	10	66
Radiodiffusion et télévision	18	19	2	31	2	5	77
Communications	2	8	—	5	3	9	27
Sociétés de la Couronne	1	9	1	31	11	20	73
Grains et provendes	6	8	—	2	—	3	19
Débardage	2	3	—	14	3	4	26
Chemins de fer	10	13	—	36	—	3	62
Transport routier	50	24	8	67	1	38	188
Navigation	19	14	1	20	2	7	63
Industries dans le Nord	13	5	2	6	—	1	27
Divers	10	2	1	8	1	3	25
Non fédéral	—	1	—	4	—	—	5
Total	151	145	39	273	34	114	756

* Pratique déloyale de travail

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1985-1986

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	12	19	6	53	10	16	116
Banques	16	17	15	13	—	9	70
Radiodiffusion et télévision	17	19	—	26	2	4	68
Communications	—	9	—	4	2	5	20
Sociétés de la Couronne	1	16	1	20	11	2	51
Grains et provendes	7	8	—	4	—	4	23
Débardage	5	3	—	10	3	4	25
Chemins de fer	28	12	4	31	—	1	76
Transport routier	55	20	7	94	2	25	203
Navigation	24	13	1	12	2	3	55
Industries dans le Nord	18	4	2	3	—	1	28
Divers	18	4	1	8	1	2	34
Non fédéral	1	—	—	6	—	—	7
Total	202	144	37	284	33	76	776

* Pratique déloyale de travail

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1985-1986

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	35	28,2	28,2
11/20	31	25,0	53,2
21/30	9	7,3	60,5
31/40	6	4,9	65,4
41/50	5	4,0	69,4
51/60	5	4,0	73,4
61/70	5	4,0	77,4
71/100	6	4,9	82,3
101/130	2	1,6	83,9
131/160	2	1,6	85,5
161/190	4	3,2	88,7
191 et plus	14	11,3	100,0
Total	124	100,0	

Total des employés visés: 25 194

La taille médiane des unités est de 18 employés

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activité en 1985-1986

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	8	3	1	12	—	2
Banques	13	3	—	16	2	3
Radiodiffusion et télévision	8	8	1	17	3	3
Communications	—	—	—	—	—	—
Sociétés de la Couronne	1	—	—	1	—	—
Grains et provendes	5	—	2	7	—	—
Débardage	2	2	1	5	1	—
Chemins de fer	26	1	1	28	9	—
Transport routier	30	13	12	55	5	7
Navigation	10	7	7	24	3	5
Industries dans le Nord	13	3	2	18	2	2
Divers	8	9	1	18	10	2
Non fédéral	—	—	1	1	—	—
Total	124	49	29	202	35	24

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1985-1986

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	9	19	7	41	11	11	98
Banques	11	20	17	8	—	10	66
Radiodiffusion et télévision	18	19	2	31	2	5	77
Communications	2	8	—	5	3	9	27
Sociétés de la Couronne	1	9	1	31	11	20	73
Grains et provendes	6	8	—	2	—	3	19
Débardage	2	3	—	14	3	4	26
Chemins de fer	10	13	—	36	—	3	62
Transport routier	50	24	8	67	1	38	188
Navigation	19	14	1	20	2	7	63
Industries dans le Nord	13	5	2	6	—	1	27
Divers	10	2	1	8	1	3	25
Non fédéral	—	1	—	4	—	—	5
Total	151	145	39	273	34	114	756

* Pratique déloyale de travail

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1985-1986

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	12	19	6	53	10	16	116
Banques	16	17	15	13	—	9	70
Radiodiffusion et télévision	17	19	—	26	2	4	68
Communications	—	9	—	4	2	5	20
Sociétés de la Couronne	1	16	1	20	11	2	51
Grains et provendes	7	8	—	4	—	4	23
Débardage	5	3	—	10	3	4	25
Chemins de fer	28	12	4	31	—	1	76
Transport routier	55	20	7	94	2	25	203
Navigation	24	13	1	12	2	3	55
Industries dans le Nord	18	4	2	3	—	1	28
Divers	18	4	1	8	1	2	34
Non fédéral	1	—	—	6	—	—	7
Total	202	144	37	284	33	76	776

* Pratique déloyale de travail

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1985-1986

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	16	42	44	13	30	145
Accréditation	15	48	38	19	31	151
Déclaration d'employeur unique	3	6	6	1	2	18
Révocation	2	11	16	3	7	39
Droits du successeur	—	4	4	—	1	9
Vente d'entreprise	2	6	8	3	4	23
Renvoi suite à l'arbitrage	—	6	13	1	1	21
Changement technologique	—	—	1	1	—	2
Arrêt de travail illégal/lock-out	2	5	15	—	12	34
Plainte de pratique déloyale	26	102	64	41	40	273
Sécurité	—	2	3	—	—	5
Divers	2	6	14	4	10	36
Total	68	238	226	86	138	756

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1985-1986

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	19	47	39	13	26	144
Accréditation	14	69	64	22	33	202
Déclaration d'employeur unique	3	1	4	1	2	11
Révocation	1	11	18	3	4	37
Droits du successeur	—	3	4	1	1	9
Vente d'entreprise	1	3	9	3	2	18
Renvoi suite à l'arbitrage	—	1	3	1	—	5
Changement technologique	1	—	—	2	—	3
Arrêt de travail illégal/lock-out	2	5	16	—	10	33
Plainte de pratique déloyale	31	113	72	34	34	284
Sécurité	—	—	5	—	—	5
Divers	2	4	11	3	5	25
Total	74	257	245	83	117	776

Compétence non fédérale

Il a été jugé que sept affaires n'étaient pas du ressort du Conseil et les requêtes ont toutes été rejetées. Il s'agissait d'une requête en accréditation et de six plaintes de pratique déloyale de travail. Aucune audience n'a été tenue relativement à ces affaires.

Tableaux statistiques

Les tableaux 1 à 13 figurant aux pages suivantes donnent plus de détails sur le volume de travail et les activités du Conseil en 1985-1986.

NOTA: Tout écart entre les chiffres cités dans les résumés qui précèdent concernant les activités et le volume de travail et les chiffres figurant dans les tableaux découle du fait que certaines affaires étaient encore en instance à la fin de l'année et qu'un certain nombre d'affaires de chaque catégorie ont été reportées, soit de 1984-1985, soit à 1986-1987.

tenues relativement à ces plaintes. Quatre requêtes en révocation ont été présentées et toutes les quatre ont été agréées.

Transport routier

Comme par le passé, la majorité des affaires reçues par le Conseil ont émané du secteur du transport routier. Celui-ci a été saisi d'un total de 188 nouvelles affaires en 1985-1986. Ce chiffre, qui représente 25 % de toutes les nouvelles affaires reçues, comprend 50 requêtes en accréditation contre 69 enregistrées en 1984-1985.

Un total de 203 affaires ont été tranchées dans ce secteur au cours de l'année écoulée. Le Conseil a agréé 30 requêtes en accréditation et en a rejeté 13, tandis que 12 ont été retirées. Cinq audiences de même que sept scrutins de représentation ont été tenus à la suite de ces requêtes. La moitié des 20 requêtes en révision ont été agréées, cinq ont été rejetées et cinq ont été retirées.

Le Conseil a traité 30 plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats. De ce nombre, deux ont été agréées, 12 ont été rejetées et 16 ont été soit réglées soit retirées avec l'aide d'un agent du Conseil. Il a également reçu 64 plaintes de ce genre, portées contre des employeurs. Quarante-huit ont été retirées ou réglées, tandis que cinq ont été agréées, et 11 rejetées. Sept requêtes en révocation ont été présentées, dont deux ont été agréées, trois rejetées et deux retirées. Si, au cours des deux dernières années, le Conseil n'a été saisi d'aucune requête alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal, deux requêtes de ce genre ont été traitées au cours de l'année écoulée. L'une d'elles a été rejetée et l'autre a été réglée.

Navigation

Au cours de l'année écoulée, le nombre de nouvelles requêtes et plaintes émanant du secteur de la navigation a totalisé 63, ce qui représente une hausse par rapport aux 52 nouvelles affaires enregistrées l'année précédente.

Au cours de l'année, le Conseil a tranché 55 affaires provenant de ce secteur, et notamment 24 requêtes en accréditation dont dix ont été agréées. Une audience a été tenue dans trois cas et un scrutin de représentation a été nécessaire dans cinq. Six des 13 requêtes en révision examinées par le Conseil ont été agréées et une seule requête en révocation a été tranchée (agréée). Quant aux plaintes de pratique déloyale de travail, cinq ont été portées contre des syndicats et sept contre des employeurs; aucun plaignant n'a obtenu gain de cause. Enfin, les deux requêtes alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal ont été rejetées.

Nord canadien

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la compétence du Conseil s'étend aux activités qui, exercées ailleurs, seraient du ressort provincial. Dans le Nord canadien, les secteurs de la construction, des mines, de l'administration municipale, de l'hôtellerie, du transport routier et du transport par voie d'eau relèvent tous du Conseil. Parmi les requêtes présentées au cours de l'année écoulée, on en compte deux concernant des administrations municipales des Territoires du Nord-Ouest et une concernant une entreprise de construction du Yukon.

Les nouvelles affaires émanant du Nord canadien ont totalisé 27, dont 13 étaient des requêtes en accréditation. Le Conseil a réglé un total de 28 affaires, notamment 18 requêtes en accréditation dont 13 ont été agréées. Les requêtes en accréditation ont nécessité deux scrutins et deux audiences, tandis qu'il a fallu tenir une audience au sujet d'une plainte de pratique déloyale de travail portée contre un employeur et un scrutin à la suite d'une requête en révocation.

Divers

Le Conseil a traité 34 affaires diverses au cours de 1985-1986, et notamment 18 requêtes en accréditation dont huit ont été agréées. Ces affaires comprenaient deux plaintes de pratique déloyale de travail concernant des membres du personnel enseignant d'un conseil scolaire autochtone et une requête demandant que les ordonnances que le Conseil avait rendues à ce sujet soient déposées auprès de la Cour fédérale du Canada.

Le Conseil a en outre traité des affaires concernant le secteur de l'exploitation des gites d'uranium, un conseil de bande, ainsi que les secteurs du transport aérien, de la navigation, du débardage, de la radiodiffusion et de la télévision, des communications, du transport routier, du charbonnage, des silos à céréales et des banques.

La plupart des affaires avaient trait à des plaintes de pratique déloyale de travail. Le Conseil en a tranché 26. Six ont été portées contre des syndicats et, sur ce nombre, la moitié a été rejetée et l'autre moitié réglée. Sur les 20 autres, portées celles-là contre des employeurs, une a été agréée, une a été rejetée et 18 ont été retirées ou réglées avec l'aide d'un agent du Conseil. Seulement trois plaintes de pratique déloyale de travail ont nécessité une audience. Huit requêtes en accréditation ont été agréées, de même que 16 requêtes en révision. Une requête alléguant l'existence d'une grève illégale a été agréée et une alléguant un lock-out illégal a été réglée.

Au cours de l'année, le Conseil n'a reçu aucune requête en révocation de ce secteur.

Communications

Dans le secteur des communications, certaines sociétés téléphoniques et télégraphiques, de même que la télégraphie outre-mer, relèvent du Conseil.

Le nombre d'affaires provenant de ce secteur a été relativement bas au cours des années (27 requêtes reçues cette année, soit 3,5% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi en 1985-1986). Vingt affaires ont été tranchées. Neuf décisions ont porté sur des requêtes en révision; six de ces requêtes ont été agréées, deux ont été rejetées et une a été retirée. Quatre plaintes de pratique déloyale de travail, toutes portées contre des syndicats, ont été déposées, dont trois ont été rejetées et une a été réglée. Le Conseil a agréé deux requêtes alléguant l'existence d'une grève illégale et, dans les deux cas, une audience a été tenue.

Sociétés de la Couronne

Parmi les sociétés de la Couronne touchées par les requêtes dont le Conseil a été saisi au cours de l'année mentionnons: Radio-Canada, VIA Rail, la Société de développement du Cap-Breton, la Société canadienne des postes, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, et la Société canadienne des brevets et d'exploitation Limitée. Soixante-treize nouvelles affaires ont été reçues et 51 ont été tranchées.

Seules une requête en accréditation et une requête en révocation ont été présentées (toutes deux ont été agréées), tandis que seize requêtes en révision (dont dix ont été agréées) et 20 plaintes de pratique déloyale de travail ont été examinées. Sur les 15 plaintes portées contre des syndicats, 13 ont été retirées ou réglées et deux ont été rejetées. Sur les cinq autres, qui ont été portées contre des employeurs, une a été agréée, une a été rejetée et trois ont été retirées ou réglées. Quatre requêtes alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal ont été agréées et 12 affaires ont nécessité une audience.

Grains et provendes

Le secteur des grains et provendes a été l'une des plus petites sources de nouvelles affaires (2,5%), seulement 19 requêtes ayant été reçues en 1985-1986. Sur les 23 affaires tranchées dans ce secteur au cours de l'année, cinq des sept requêtes en accréditation ont été agréées, de même que six des huit requêtes en révision. Au total, quatre plaintes de pratique déloyale de travail (dont une a été agréée et trois ont été retirées) ont été portées contre des employeurs.

Débardage

Vingt-six requêtes ont été reçues et 25 ont été tranchées en 1985-1986, ces chiffres étant quelque peu inférieurs à ceux des deux années précédentes. Au nombre des affaires reçues, on compte deux requêtes en accréditation, trois requêtes en révision, 14 plaintes de pratique déloyale de travail, trois requêtes alléguant l'existence d'une grève illégale et quatre requêtes diverses.

Chemins de fer

En 1985-1986, 62 nouvelles affaires ont été reçues, ce qui est comparable aux chiffres des années précédentes. Les requêtes en accréditation (dont 26 ont été agréées, une rejetée et une retirée) ont représenté 21% de toutes les requêtes de ce genre dont le Conseil a été saisi au cours de l'année écoulée et elles ont nécessité la tenue de neuf audiences du fait que les syndicats membres du Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés cherchaient à obtenir des accréditations distinctes.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil a réglé un total de 76 affaires émanant de ce secteur. Cinq requêtes en révision ont été agréées et sept ont été rejetées. Sur les 31 plaintes de pratique déloyale de travail, 28 ont été portées contre des syndicats et le reste contre des employeurs. Neuf audiences ont été

Transport aérien

Le secteur du transport aérien englobe les pilotes et le personnel de bord, les agents du service aux passagers, les employés d'entretien et le personnel au sol, de même que les autres personnes affectées à l'exploitation de compagnies aériennes et aux services de soutien.

Au cours de l'année écoulée, 13% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi émanait du secteur du transport aérien. Le nombre de nouvelles affaires provenant de ce secteur a totalisé 98 contre 128 en 1984-1985 et 111 en 1983-1984, ce qui a quelque peu renversé la tendance à la hausse enregistrée au cours des deux dernières années.

Malgré la baisse du nombre de nouvelles affaires venant de ce secteur, c'est lui qui vient au deuxième rang des sources de cas dont le Conseil a été saisi en 1985-1986.

Le Conseil a tranché un total de 116 affaires, dont 26 ont nécessité une audience; presque la moitié (53) étaient des plaintes de pratique déloyale de travail. Quinze de ces plaintes, dont huit ont été rejetées et sept ont été retirées ou réglées, ont été portées contre des syndicats. Sur les 38 plaintes formulées contre des employeurs, trois ont été agréées, 15 ont été rejetées et 20 ont été retirées ou réglées.

Dix-neuf requêtes en révision ont été traitées. De ce nombre, le Conseil en a agréé 10 et en a rejeté trois. Les six autres ont été retirées ou réglées. Au chapitre de l'accréditation, le Conseil a examiné 12 requêtes, dont huit ont été agréées, trois rejetées et une retirée. Les requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal se sont chiffrées à dix; cinq d'entre elles ont été agréées, quatre ont été rejetées et une a été retirée. Enfin, six requêtes en révocation (dont quatre ont été agréées et deux rejetées) et 16 autres requêtes ont été tranchées au cours de l'année.

Banques

Soixante-six nouvelles affaires, soit 8,7% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi, ont émané du secteur des banques. C'est donc dire que le nombre de requêtes et de plaintes provenant de ce secteur a encore augmenté (53 avaient été reçues en 1984-1985 et 38 en 1983-1984).

Le Conseil a traité 70 requêtes au total, dont 16 requêtes en accréditation, 17 requêtes en révision, 15 requêtes en révocation, 13 plaintes de pratique déloyale de travail et neuf autres requêtes.

Ce sont les requêtes en révision qui ont constitué la plus grande partie du volume de travail émanant de ce secteur cette année. Sur les 17 requêtes en révision que le Conseil a tranchées, trois ont été agréées et 14 rejetées. Quinze requêtes en révocation ont été traitées (dont huit ont été réglées et sept rejetées) et un scrutin de représentation a été tenu dans huit cas. Le Conseil a tranché 16 requêtes en accréditation dont 13 ont été agréées et trois rejetées. Trois scrutins de représentation ont été tenus parmi les employés touchés par ces requêtes. Treize plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées. Les trois qui ont été portées contre des syndicats ont toutes été réglées ou retirées, et sur les dix qui ont été portées contre des employeurs, quatre ont été agréées et six ont été retirées ou réglées. Aucune requête alléguant l'existence d'une grève ou d'un lock-out illégal n'a été présentée.

Dans un cas, le ministre du Travail a renvoyé au Conseil deux conflits de travail touchant deux unités de négociation et mettant en cause la Banque de commerce canadienne impériale à Toronto et la section locale 2104 du Syndicat des employés de banque. Les deux unités de négociation avaient déclenché une grève légale et cherchaient à conclure une première convention collective avec l'employeur. Le Conseil a réglé les modalités de la première convention collective entre les parties. De plus amples détails sur cette affaire sont donnés à la page 43 du présent rapport, sous la rubrique «Motifs de décision» , et à la page 49, dans la section intitulée «Révision judiciaire et procédures connexes».

Radiodiffusion et télévision

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision regroupe la radio, la télévision et la câblodistribution. En 1985-1986, 10,2% du volume des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi a émané de ce secteur. Pour la deuxième année de suite, le nombre d'affaires provenant de ce secteur a sensiblement augmenté pour atteindre un total de 77 nouvelles requêtes et plaintes, ce qui représente une hausse de 30% par rapport aux 59 affaires reçues en 1984-1985.

Déclaration d'employeur unique

Les requêtes visant à obtenir une déclaration d'employeur unique sont présentées au Conseil en vertu de l'article 133 lorsqu'il est allégué que deux ou plusieurs employeurs exercent un contrôle en commun sur des employés.

Au cours de l'année écoulée, le nombre de ces requêtes a légèrement diminué par rapport à l'année précédente, tombant de 20 à 18. Sur les 11 que le Conseil a examinées, trois ont été agréées, quatre ont été rejetées et quatre ont été retirées ou réglées.

Changement technologique

Le Conseil a réglé trois requêtes relatives à des changements technologiques au cours de l'année. Deux de ces requêtes ont été rejetées à la suite d'audiences où le Conseil a jugé qu'aucune nouvelle technique n'avait été instaurée ou qu'une telle instauration n'avait pas influé sur les conditions d'emploi ou la sécurité des employés. La troisième requête a été retirée.

Sécurité du personnel

En 1985-1986, le Conseil a reçu cinq requêtes concernant la sécurité des employés, soit la moitié moins que l'année précédente. Deux de ces requêtes ont été agréées dans des décisions où le Conseil a fait droit aux plaintes de danger imminent, et trois ont été retirées. Quatre de ces affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Divers

Au cours de l'année, le Conseil a tranché un certain nombre d'autres affaires. Dans cinq cas, il devait déterminer **si une convention collective existait ou non**; dans un cas, il fallait **établir les modalités d'une première convention collective** et dans trois autres, le requérant voulait obtenir un **consentement pour intenter des poursuites**. Neuf requêtes visaient à obtenir **l'autorisation de déposer des ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada**. Dans une autre, présentée en vertu du paragraphe 199(1), un syndicat demandait au Conseil de rendre une ordonnance lui donnant **accès aux locaux de l'employeur**. Le Conseil a tranché neuf requêtes présentées par des employeurs qui désiraient faire apporter des **modifications aux conditions d'emploi**, dont la majorité a eu lieu dans le secteur bancaire. Huit requêtes portaient sur les **droits du successeur**, une sur une **fraude** et une visait à obtenir une ordonnance déclarant que **l'agent négociateur n'avait pas qualité pour représenter** l'unité de négociation.

Enfin, à la fin de mars 1986, le Conseil a entendu une affaire concernant un **obstacle religieux**, affaire présentée par suite des dernières modifications qui ont été apportées à la Partie V du Code en 1984. Le requérant avait demandé au Conseil, en vertu du paragraphe 162(2) du Code canadien du travail, de l'exempter de l'obligation de faire partie d'un syndicat et de verser des cotisations syndicales à cause de ses convictions religieuses. C'était la première fois que le Conseil était appelé à rendre une ordonnance en vertu de ce paragraphe. Les motifs de décision étaient sur le point d'être publiés à la fin de l'année.

Le pourcentage des accréditations accordées à la suite d'audiences a été particulièrement élevé en 1985-1986 (17,3% contre 6,3% en 1984-1985 et 9% l'année précédente). L'augmentation découle surtout des affaires venant du Conseil des employés de métiers d'ateliers dont il est fait mention ci-dessus (18 en tout) et des 10 affaires concernant les deux chambres du Parlement.

Le nombre médian de membres des unités à l'égard desquelles un syndicat a été accrédité a légèrement diminué, soit de 19 à 18. Quatre-vingt-deux pour cent des unités syndiquées comptaient 100 employés ou moins.

Révision

Le nombre de requêtes en révision a chuté de 25% l'année dernière, mais en 1985-1986, il a atteint de nouveau sa moyenne normale d'environ 140 (145 au cours de l'année à l'étude). Les requêtes en révision représentent 19% des nouvelles requêtes reçues et 6,5% des affaires entendues en 1985-1986. Parmi les 144 requêtes en révision qui ont été traitées, 13 seulement ont nécessité une audience (9%), tandis que l'année précédente, 24% des requêtes en révision traitées avaient été entendues.

Comme d'habitude, les requêtes en révision étaient ainsi réparties: modification d'unités de négociation (32%); réexamen de décisions du Conseil (26%); changements de nom (23%); et clarification ou interprétation d'ordonnances du Conseil (4%). Le dernier 15% concernait des ventes d'entreprise, des rescisions de décisions du Conseil et des révisions demandées par le Conseil lui-même.

Seulement 5% des requêtes en réexamen ont été agréées en 1985-1986, contre 20% en 1984-1985 et 10% en 1983-1984.

Plaintes

Le nombre de plaintes reçues en 1985-1986 s'est élevé à 273, ce qui représente une baisse de 4% par rapport aux 295 reçues en 1984-1985, et de 11% par rapport à 1983-1984. Les plaintes ont représenté 53% de toutes les affaires entendues en 1985-1986. Cent six des plaintes traitées en 1985-1986, soit 34%, ont été entendues (par rapport à 37% l'année précédente et à 33% en 1983-1984). Plus de 62% de toutes les plaintes examinées ont été réglées par des agents sans que le Conseil ait à en adjuger.

Seulement 7,7% de toutes les plaintes tranchées ont été agréées, la majorité (6%) concernant des violations de l'article 184. Trois pour cent des plaintes tranchées et ayant trait au devoir de représentation juste ont été agréées.

Le Conseil a reçu 142 plaintes portées contre des employeurs et 131 contre des syndicats. Les plaintes portant violation du devoir de représentation juste constituaient 80% des plaintes formulées contre des syndicats et 39% de toutes les plaintes reçues. Trente pour cent des plaintes relatives au devoir de représentation juste concernaient des griefs présentés par suite d'un congédiement; la moitié de ces plaintes venait du seul secteur du transport routier.

Révocation des droits de négociation

Trente-neuf requêtes en révocation des droits de négociation ont été reçues en 1985-1986. Ce chiffre se rapproche des 40 requêtes reçues en 1984-1985, bien que le nombre de requêtes en révocation reçues au cours des deux dernières années ait été supérieur à celui des années précédentes, sauf en 1981-1982, lorsque le Conseil en a reçu 44.

Sur les 37 requêtes en révocation qui ont été tranchées au cours de l'année, 15 ont été rejetées, 20 ont été agréées et deux ont été retirées ou réglées. Seize scrutins ont été tenus parmi les employés visés par ces requêtes et deux de ces affaires de révocation ont nécessité une audience publique.

Grèves et lock-out illégaux

Cette année, le Conseil a reçu 34 nouvelles requêtes visant à faire déclarer une grève ou un lock-out illégal, ce qui constitue un nombre record. Sur les 33 requêtes que le Conseil a traitées en 1985-1986, 13 ont été agréées, huit ont été rejetées, et les 12 autres ont été réglées ou retirées. Le Conseil a tenu une audience dans 21 de ces affaires.

Ventes d'entreprise

Tout comme en 1984-1985, le Conseil a reçu 23 requêtes concernant la détermination d'une vente d'entreprise. Sur les 18 qu'il a examinées en 1985-1986, deux ont été agréées, cinq ont été rejetées et 11 ont été retirées ou réglées. Une audience a été tenue dans neuf cas.

Volume des affaires

En 1985-1986, le Conseil a reçu un total de 756 nouvelles requêtes contre 779 l'année précédente, ce qui représente une légère baisse de 3%. La ventilation des nouvelles affaires s'établissait comme suit à travers le pays:

Région	Nombre de nouvelles affaires	% du volume des nouvelles affaires
Pacifique	138	18,3
Centre	86	11,4
Ontario	226	29,9
Québec	238	31,5
Atlantique	68	8,9
Total	756	100 %

Comme par le passé, la majorité des affaires dont le Conseil a été saisi, soit 75% du volume des nouvelles affaires reçues au cours de l'année, se composaient de requêtes en accréditation et en révision, de même que de plaintes de pratique déloyale de travail.

Le Conseil a consacré 215 jours aux audiences, ce qui constitue le chiffre le plus bas depuis 1981-1982. Il a toutefois entendu presque autant d'affaires que l'année précédente, soit 201 contre 209. Il a dû tenir une audience dans 24% des affaires tranchées en 1985-1986, comparativement à 26% en 1984-1985.

Le Conseil a été saisi d'un total de 1 141 affaires, ce qui comprend les 756 reçues au cours de l'année écoulée et les 385 reportées de 1984-1985. Il en a tranché 776, de sorte qu'à la fin de l'année, il y en avait 365 aux diverses étapes de l'enquête, de la médiation, de l'audition et des délibérations. Il a publié des motifs de décision dans 59 des affaires tranchées.

Quant aux révisions judiciaires, 36 demandes ont été présentées en vue de faire réviser les décisions du Conseil devant la Cour fédérale du Canada en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Ces demandes concernaient 48 dossiers du Conseil (6,2% de toutes les affaires tranchées) et 11 motifs de décision (19% des motifs publiés). Sept demandes de suspension, dont aucune n'a été agréée, ont été présentées à la Cour d'appel fédérale, tandis que trois demandes d'évocation et une demande d'injonction ont été présentées à la Cour supérieure du Québec. La demande d'injonction a été refusée, une demande d'évocation a été agréée et une autre est en instance. Quatre demandes d'autorisation d'appeler ont été présentées, mais toutes ont été rejetées. Deux demandes de prolongation du délai imparti pour présenter une demande en vertu de l'article 28 ont été agréées.

La Cour d'appel fédérale a examiné 35 demandes de révision judiciaire. Sur ce nombre, 12 ont été rejetées, 4 ont été agréées, 18 ont été retirées et une décision a été annulée. Dans l'ensemble, 53 dossiers du Conseil et 17 motifs de décision (dont quatre ont été infirmés) ont été touchés.

Les chiffres ci-dessus, qui ont trait aux affaires tranchées, se rapportent dans une large mesure aux affaires reçues au cours des années précédentes, à savoir 25 des 35 requêtes en révision judiciaire, 28 des 53 dossiers du Conseil et 13 des 17 motifs de décision du Conseil.

De plus amples détails concernant ces cas de révision se trouvent à la page 49, dans la section intitulée «Révision judiciaire et procédures connexes».

Accréditation

Au cours de l'année à l'étude, la tendance observée au cours des deux années précédentes a été renversée. En 1985-1986, le nombre de nouvelles requêtes en accréditation a diminué de 33%, tandis qu'en 1983-1984 et en 1984-1985, il avait augmenté de 39% et de 21,5% respectivement. Les requêtes en accréditation ont représenté 20% de toutes les requêtes reçues. Dans 61,4% des 202 décisions rendues, l'accréditation a été accordée. Les accréditations accordées au secteur du transport routier représentent 24% des unités accréditées, suivi de près par le secteur des chemins de fer à 21%. Les nouvelles unités du secteur bancaire représentent 10,5% des accréditations rendues.

Un total de 25 194 employés ont été touchés par ces accréditations. Sur ce nombre toutefois, 20 858 avaient précédemment été accrédités, dont 91 dans le secteur du transport routier. Les autres étaient des employés de métiers d'ateliers ferroviaires qui étaient visés par la scission du Conseil canadien des employés de métiers d'ateliers ferroviaires et des travailleurs associés. Les syndicats membres de ce conseil ont obtenu des accréditations distinctes à l'égard de leurs employés. Par conséquent, seulement 4 336 employés se sont syndiqués pour la première fois en 1985-1986 (comparativement à 6 038 en 1984-1985, mais à moins de 2 000 au cours des deux années précédentes).

- une prolongation du délai de préavis de 90 à 120 jours avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du changement technologique, accompagnée d'une liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, comme il est mentionné plus haut, il est dorénavant permis de nommer des Membres à temps partiel qui aideront le Conseil à remplir ses fonctions aux termes de la Partie IV du Code, et tout Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou une question incontestée renvoyée au Conseil.

À la suite des recommandations de l'Équipe spécialisée Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968), la Partie V du Code canadien du travail a été abrogée et rétablie par le chapitre 18 des Statuts de 1972.
Le Conseil canadien des relations du travail a été reconstitué en tant que conseil autonome impartial qui relève directement du Parlement par le biais du ministre du Travail.

Avant cette remise en vigueur, la Partie V du Code traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. La nouvelle Partie V prévoyait que le Conseil exerce des fonctions supplémentaires, notamment:

- l'enquête, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats ou leurs agents;
- l'enquête et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- les requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusions ou de ventes d'entreprises; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes.

La nouvelle Partie V étendait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a été de nouveau modifiée par le projet de loi C-8 et la compétence et les pouvoirs du Conseil ont été élargis. Les principaux effets de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un maximum de cinq Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des scrutins de représentation et des scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés d'une unité de négociation à la date de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation des syndicats de représenter de manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation de leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- l'établissement par le Conseil, sur renvoi par le ministre du Travail, des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation d'un syndicat ou d'une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil face aux grèves ou aux lock-out illégaux a été élargi en autorisant le Conseil à rendre des ordonnances de ne pas faire lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Une nouvelle compétence a été reconnue au Conseil en vertu de la Partie IV du Code concernant les conditions de travail dangereuses: le Conseil peut maintenant examiner une décision d'un agent de sécurité et entendre les plaintes des employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

Le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, est entré en vigueur le 18 juillet 1984.

Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant» ;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le Ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire, par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- l'autorisation, suite à une objection justifiée qui est fondée sur des convictions religieuses, de remettre le montant de la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1986

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1985)

	1986	1985
Traitements et salaires	3 872 179 $	3 642 307 $
Locaux	1 118 000	1 229 000
Avantages sociaux	690 000	641 000
Déplacements et réinstallations	444 355	444 808
Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée	91 300	95 773
Communications	136 044	136 217
Reproduction et autres impressions	45 234	75 576
Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression	101 572	64 758
Autres services professionnels et spéciaux	196 585	181 582
Fournitures et approvisionnements	37 197	42 558
Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement	41 714	42 186
Achat de matériel, d'équipement et de meubles	167 505	34 499
Location de matériel de bureau et d'équipement	77 497	66 282
Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions	62 816	56 414
Services juridiques	176 636	168 603
Location de salles d'audience	52 415	46 628
Publicité	—	1 798
Divers	32 574	36 123
Total des dépenses	7 343 623 $	7 006 110 $

Dépenses globales prévues au:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	5 525 623	5 116 110
Avantages sociaux	620 000	563 000
Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais	1 198 000	1 327 000
	7 343 623 $	7 006 110 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Marc Lafontaine

Président

Publications du Conseil

Voici les trois publications du Conseil:

- **Décisions information («di»):** publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, di contient tous les motifs de décision du Conseil ainsi que des résumés des requêtes et des plaintes tranchées par le Conseil durant une période donnée, des notes liminaires rattachées aux décisions et des tableaux statistiques;

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail:** cette brochure, qui fait actuellement l'objet d'une révision, décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles; et

- **Vos droits en vertu du Code:** cette brochure, qui fait également l'objet d'une révision à l'heure actuelle, décrit les droits et obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique les procédures à suivre pour présenter des requêtes ou des plaintes au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

On peut se procurer une copie d'une décision en particulier dans les deux langues officielles ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

On peut obtenir toutes les publications du Conseil en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

Organigramme

b) Opérations

La Direction des opérations mène des enquêtes relatives aux requêtes et aux plaintes par le biais d'agents des relations de travail oeuvrant à Ottawa et dans cinq bureaux régionaux (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver). Ces agents jouent également le rôle de médiateurs dans les cas de plaintes de pratique déloyale de travail et de grèves et lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et conflits évite de tenir des audiences publiques et d'engager des dépenses à cette fin et souligne l'attitude du Conseil voulant qu'il tâche de trouver une solution à ce genre de problèmes. Il a été reconnu au début que le Conseil pourrait plus efficacement répondre aux besoins du public s'il était possible de déléguer aux régions les nombreux services qui étaient précédemment offerts aux clients par l'administration centrale du Conseil à Ottawa. Un projet pilote lancé en 1975 au bureau régional de Vancouver a permis aux parties de présenter toutes les requêtes et autres demandes dans la région et d'obtenir, au niveau régional, un meilleur service de ce bureau touchant toute une gamme de questions. La délégation a été étendue plus tard aux bureaux de Montréal et de Toronto, et finalement en 1983 à ceux de Winnipeg et d'Halifax.

De plus, la direction s'occupe d'affecter des commis-greffiers du Conseil qui sont chargés de fournir des services administratifs aux audiences publiques tenues à travers le Canada. Elle s'occupe également de demandes de renseignements de la part du grand public concernant les affaires dont est saisi le Conseil ainsi que la Partie V du Code et le règlement du Conseil.

c) Services juridiques

Cette unité se compose d'un conseiller juridique principal, d'un conseiller juridique et du personnel de soutien. L'été, elle embauche des étudiants en droit qui sont affectés à des travaux de recherche. Des avocats de l'extérieur sont chargés de représenter le Conseil devant la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada, et devant les tribunaux provinciaux.

d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil. Elle veille à la classification, la dotation, la formation et le perfectionnement, la paye et les avantages sociaux, les programmes sur les langues officielles et l'action positive ainsi que les relations de travail. De plus, la Direction du personnel se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail.

des relations de travail. Au cours de sa carrière au sein de l'Union des Artistes et, plus récemment, de la Société Radio-Canada, Mme Parent a participé à la négociation collective, à l'interprétation des conventions collectives, au règlement des griefs, ainsi qu'à la gestion et la coordination des contrats des pigistes et du personnel contractuel du réseau français de la Société Radio-Canada.

Marguerite-Marie Galipeau

Me Galipeau a été nommée en janvier 1983. Elle a été avocate au ministère de la Justice avant de devenir Membre du Conseil. Diplômée de l'Université d'Ottawa (baccalauréat ès arts et maîtrise en droit du travail), elle a commencé sa carrière en 1978 au ministère de la Justice et a été détachée auprès du Conseil du Trésor afin de représenter ce dernier devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique dans toutes sortes de conflits de travail. Elle a acquis une bonne partie de ses connaissances dans ce domaine en intervenant dans des différends où divers syndicats agissaient à titre d'agents négociateurs des employés du ministère des Postes.

Paul-Émile Chiasson

Me Chiasson a été nommé en octobre 1980. Il est titulaire de diplômes universitaires tant en commerce qu'en common law. Il a pratiqué le droit à Bathurst et à Moncton. En qualité d'arbitre désigné en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick, il a tranché un certain nombre d'affaires conformément aux dispositions de cette loi. À titre de président impartial, il a été chargé d'arbitrer un certain nombre de griefs dans le secteur privé.

Linda M. Parsons

Lors de sa nomination en septembre 1985, Mme Parsons était employée en tant qu'agent des Affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une expérience étendue de tous les aspects des relations industrielles, notamment lors de son emploi précédent à l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle est ex-présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

Nommé en septembre 1985, M. Davis de Vancouver (C.-B.) était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette même province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a fait fonction de représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Personnel du Conseil et budget

Outre ses fonctions statutaires, les activités du Conseil se rapportent à quatre principaux domaines: a) administration, b) opérations, c) services juridiques, d) personnel.

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par le Gouverneur général en Conseil, mais tous les autres employés du Conseil sont nommés par la Fonction publique.

À la fin de l'année financière en cause, le Conseil comptait au total 101 personnes, y compris les Membres, dont 76 oeuvraient à l'administration centrale à Ottawa et 25 dans les bureaux régionaux.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée de tous les services de soutien administratif au Conseil. Elle s'occupe de la coordination globale des ressources du Conseil et de la prestation de services essentiels en matière de comptabilité, d'achats, de traitement de textes et d'aménagement et elle prévoit également les salles servant aux audiences publiques du Conseil qui ont lieu dans tout le Canada. La direction dispose d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue et d'un service compétent de publications.

sociaux et communautaires et celui de sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du Cabinet et de commissions chargés de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations ouvrières-patronales dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

Me Keller a été nommé en décembre 1982. Il est devenu membre du Barreau du Québec en 1972 après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Sir George Williams en 1968. Après avoir obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1971, il a touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon and Company d'Ottawa. En 1979, il passait au secteur privé à l'emploi de Bell Canada à Montréal, à titre de Directeur adjoint, Relations de travail (Recherche). Il a occupé ce poste pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil.

Serge Brault

Me Brault a été nommé en mars 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, Me Brault a exercé le droit d'abord auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, à compter de 1974, en pratique privée au sein de l'étude Larivière, Brault et Dury. Sa pratique a porté sur tous les aspects des relations du travail. Outre ses activités professionnelles, Me Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal de même qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil
Jacques Archambault

M. Archambault a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1976 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Auparavant, il a été adjoint spécial du ministre du Travail et membre du groupe de la coordination des politiques du ministère du Travail. Il a aussi été conseiller technique à la Confédération des syndicats nationaux de 1948 à 1972. Au cours de sa carrière de 24 ans au sein de la CSN, il a été chargé de plusieurs missions importantes dans divers pays d'Europe et il était à la tête de la délégation à Luxembourg, Milan et Rome en tant que membre de la Commission de développement de la Confédération mondiale du travail. Membre actif de plusieurs organismes importants du Québec et du gouvernement fédéral, M. Archambault a été coprésident national de la Ligue des canadiens pour le développement et conseiller en relations du travail à l'ambassade du Canada auprès de la Communauté européenne à Bruxelles. Il est diplômé de l'Université Laval et titulaire d'un baccalauréat ès arts ainsi que d'une maîtrise en sciences sociales (relations industrielles).

James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Pendant sa carrière, il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'administration de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Diplômé du Collège Loyola, il a eu une longue expérience dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de ses structures, et dans les relations de travail au cours des dernières années de son affectation au CN. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociation collective, de l'interprétation des conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves, tant au Canada qu'à l'étranger.

Henriette Parent

Originaire de Montréal, Mme Parent a été nommée en août 1982. Elle a une longue expérience dans le secteur de la radiodiffusion au niveau de la gestion et

élevé. De plus, le Code n'autorise pas de poursuites dans le cas de nombreuses infractions pour lesquelles le Conseil détient des pouvoirs de redressement.

Les ordonnances du Conseil lient les parties et une partie à une procédure peut demander au Conseil de déposer une ordonnance devant la Cour fédérale du Canada en vue de son exécution. Le Conseil la déposera seulement si, à son avis, le non-respect est évident ou probable. Une fois déposée, une ordonnance du Conseil est exécutoire tout comme une ordonnance de la Cour fédérale.

Le Conseil s'occupe, de façon restreinte, de cas de sécurité en vertu de la Partie IV. Il entend les appels des décisions rendues en matière de sécurité, dans les cas où il a été allégué qu'il y avait danger. Il statue de plus sur les plaintes déposées par des employés qui affirment avoir fait l'objet de discrimination ou avoir été pénalisés parce qu'ils ont exercé leurs droits relatifs à la sécurité.

Composition du Conseil

Aux termes du paragraphe 111(2) du Code, le Conseil se compose d'un Président, d'un à cinq Vice-présidents et de quatre à huit Membres. Ces personnes sont nommées par le Gouverneur général en Conseil pour des mandats d'au plus cinq ans, dans le cas des Membres, et d'au plus dix ans, dans le cas du Président et des Vice-présidents.

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. À titre de membres d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste ou emploi rémunéré. (Bien que le Code ait été modifié en 1984 et prévoie maintenant la nomination de Membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter les plaintes en matière de sécurité fondées sur la Partie IV du Code, aucune nomination de ce genre n'a été faite jusqu'à maintenant.)

Tel que stipulé dans la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence de trois Membres au moins, dont le Président ou un Vice-président, sauf en ce qui a trait à tout renvoi ou plainte soumis au Conseil en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail (Sécurité du personnel). À cet égard, selon l'article 105.8 de la Partie IV, tout Membre du Conseil peut trancher de telles affaires. Le paragraphe 115(1.1) prévoit également une exception au quorum de trois Membres lorsqu'il s'agit d'une question non contestée.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil se composait des personnes suivantes.

Président
Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973, Me Lapointe a été un associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de plus de 30 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. Originaire du Québec, Me Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant son arrivée au Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, administrant la «Manitoba Payment of Wages Act» et la «Labour Relations Act». Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il avait été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail pour le gouvernement de cette province et devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur. M. Jamieson a fait ses études en administration publique à l'Université du Manitoba.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Sa carrière dans les fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale s'étend sur 25 ans. Avant de joindre Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes au sein de l'administration de l'Ontario, notamment celui de sous-ministre des Services

Compétence

La compétence constitutionnelle en matière de relations du travail est essentiellement du ressort des provinces. Toutefois, à l'échelle fédérale, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises ou affaires fédéraux ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et des activités qu'il régit:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés de la Couronne
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expédition par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles). Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie IV du Code (Sécurité du personnel) tel qu'il est expliqué plus loin à la page 4.

Pouvoirs et fonctions du Conseil

En vertu de la Partie V du Code canadien du travail, le Conseil canadien des relations du travail est un tribunal quasi judiciaire investi de pouvoirs statutaires en ce qui concerne l'administration, l'interprétation et l'application de cette partie du Code portant sur les relations industrielles.

Une partie importante des activités du Conseil en vertu de la Partie V a trait à l'acquisition des droits de négociation par les syndicats. Dès que le Conseil s'est assuré que la majorité des employés d'une unité de négociation appuie un syndicat qui a présenté, dans les délais prescrits, une requête en accréditation, il décerne à ce dernier un certificat d'accréditation.

Le Conseil peut également rendre des décisions concernant la résiliation des droits de négociation, c.-à-d. la révocation de l'accréditation syndicale. Il s'occupe aussi de la révision et de la modification d'ordonnances d'accréditation lorsqu'il y a changement dans la structure et les opérations de l'entreprise d'un employeur, lorsqu'il y a fusion de syndicats et lorsqu'il y a vente ou réorganisation d'entreprises.

Selon certaines dispositions du Code, il est interdit de recourir à des grèves ou des lock-out pendant la durée d'une convention collective et après l'expiration d'une convention jusqu'à ce que les intéressés se soient prévalus de tous les services de médiation et de conciliation offerts par Travail Canada. On peut présenter une requête lorsqu'une grève ou un lock-out illégal a lieu ou est prévu. Après avoir tenu une audience publique, le Conseil exercera son pouvoir de prononcer une ordonnance de ne pas faire et d'ordonner aux employés ou aux employeurs de reprendre leurs activités normales.

Il est interdit aux employeurs et aux syndicats de se livrer à des pratiques déloyales de travail. Lorsque le Conseil est saisi d'une plainte de pratique déloyale, il détient des pouvoirs de redressement considérables et il a le pouvoir d'accorder un redressement aux plaignants qui obtiennent gain de cause, y compris la réintégration et l'indemnisation s'il y a lieu.

Lorsque des changements technologiques sont introduits pendant la durée d'une convention collective, il incombe au Conseil d'interpréter ces changements dans la mesure où ils peuvent influer sur les conditions de travail et la sécurité des employés. Dans de tels cas, le Conseil peut exercer un pouvoir accessoire de redressement visant les changements proposés.

Dans des circonstances spéciales, le ministre du Travail peut renvoyer au Conseil un différend relatif aux négociations en vue de la signature d'une première convention collective, lorsque le Ministre estime qu'il ne serait pas utile de poursuivre les efforts de conciliation ou de médiation. Le Conseil peut alors imposer les modalités d'une première convention collective liant les parties pendant un an.

La Partie V du Code prévoit que les tribunaux peuvent imposer des amendes pour certaines infractions; toutefois, des poursuites ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du Conseil. Ces poursuites sont extrêmement rares car le taux d'obéissance est

Le présent treizième Rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail a été établi par le personnel du CCRT et porte sur l'année financière allant du 1er avril 1985 au 31 mars 1986. Il a pour objet de présenter au Parlement des renseignements à jour concernant les activités du Conseil. Outre ces activités, il traite notamment du Code canadien du travail, des questions de relations de travail dont le Conseil est saisi, ainsi que de la révision judiciaire des décisions rendues par lui. Mais tout d'abord, quelques mots concernant le CCRT s'imposent.

Le CCRT a été créé en 1973 en vertu du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Il remplaçait ainsi son prédécesseur, le Conseil canadien des relations ouvrières. Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a établi le «nouveau» CCRT en tant que tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire composé de Membres nommés à plein temps. Le CCRT a ensuite été constitué à titre de «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail. Dans le préambule du Code canadien du travail, le Parlement énonce les principes directeurs qui sous-tendent le rôle principal du CCRT. En voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès».

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme le demandait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a donc décidé que pour connaître ses clients et rendre ses services accessibles, il lui faudrait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions qui nécessitent la tenue d'une audience, il se rend à un endroit auquel ses clients peuvent facilement accéder. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences, de rencontrer ses clients et de se tenir au fait de leurs préoccupations.

Le Conseil doit offrir ses services et tenir ses audiences dans les deux langues officielles du Canada et peut donc servir ses clients aussi bien en français qu'en anglais.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait constamment traiter avec ses clients avec diligence, il lui fallait être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Grâce à ces bureaux, ainsi qu'à l'administration centrale, le monde des relations de travail peut compter sur la compétence et l'expérience d'un personnel capable de bien s'acquitter de la tâche qui lui incombe. Par le truchement de ces employés, le Conseil s'efforce de rencontrer ses clients et de leur donner des renseignements à jour concernant ses politiques, ses procédures et ses décisions. En outre, les employés des bureaux régionaux aident le Conseil à se tenir au courant de ce qui se passe dans le domaine des relations de travail.

De plus, le personnel du Conseil s'occupe de toute une gamme d'activités allant du traitement et de l'enquête des requêtes en accréditation au règlement aussi rapide que possible de grèves ou de lock-out illégaux qui risquent d'aboutir à la fermeture d'aéroports ou à l'interruption du service ferroviaire ou du service postal.

Le volume de travail du Conseil découle directement du nombre de requêtes et de plaintes que divers syndicats, employeurs et employés déposent dans l'un ou l'autre de ses bureaux. En 1985-1986, le volume de travail s'est maintenu, le Conseil ayant été saisi de 756 nouvelles affaires, qui se sont ajoutées aux 385 qui étaient en instance à la fin de 1984-1985. Au terme de l'exercice financier 1985-1986, le Conseil avait non seulement réussi à réduire l'arriéré à 365 cas, mais il avait également réglé 776 affaires, soit 60 de plus que l'année précédente. Une ventilation détaillée du volume de travail du Conseil figure dans le présent rapport.

Table des matières

Page

Introduction 1

Fonctionnement et composition du Conseil 3

- Compétence 3
- Pouvoirs et fonctions du Conseil 3
- Composition du Conseil 4
- Personnel et budget 6
- Organigramme 9
- Publications du Conseil 10

État financier 11

Le Code canadien du travail 13

Activités du Conseil en 1985-1986 15

Tableaux statistiques 23

Motifs de décision 31

Révision judiciaire et procédures connexes 49

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1987

L'honorable Pierre Cadieux
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage,
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1986.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

Membres du Conseil

Président
Marc Lapointe, c.r.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller
Serge Brault

Membres
Jacques Archambault
James D. Abson
Victor E. Gannon
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau
Paul-Émile Chiasson
Linda M. Parsons
Calvin B. Davis

Région de l'Ouest
1090 ouest, rue Pender
12e étage
Vancouver (C.-B.)
V6N 2N7

Tél.: (604) 666-6001

Région du Centre
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R2C 3H8

Tél.: (204) 949-3145

Région de l'Ontario
Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905
19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Tél.: (416) 973-3782

Région du Québec
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard Dorchester
Pièce 1202
Tour Est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Tél.: (514) 283-3258
Télex: 05562171

Région de l'Atlantique
Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Tél.: (902) 426-7068

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426



© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

N° de cat. LR1-1986

ISBN 0-662-54826-4

RAPPORT ANNUEL 1985-1986
CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL



RAPPORT ANNUEL 1985-1986
CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

CA1
L100
-A56



Canada Labour
Relations Board

ANNUAL REPORT

1986-1987

Canada

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
Dex: 613-995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. LR1-1987

ISBN 0-662-56672-0



Canada Labour
Relations Board

ANNUAL REPORT

1986-1987

Canada

Board Members



In the forefront from left to right: Serge Brault, Vice-Chairman, Thomas M. Eberlee, Vice-Chairman, Marc Lapointe, Q.C., Chairman, M. Brian Keller, Vice-Chairman, Hugh R. Jamieson, Vice-Chairman. Standing from left to right: Henriette Parent, James D. Abson, Calvin B. Davis, Linda M. Parsons, Jacques Archambault, Victor E. Gannon, Marguerite-Marie Galipeau, Members.

Regional Offices



Western Region

800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region

Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Regional Director
John Stanton

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region

Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region

Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 110, Part V,
Canada Labour Code)

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 28, 1988

The Honourable Pierre Cadieux
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1987.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Contents

Page

Introduction ... 1

The Canada Labour Relations Board ... 4

- Constitutional Jurisdiction of the Board ... 4
- Composition of the Board ... 5
- Staff of the Board ... 7
- Board Publications ... 7
- Organization Chart ... 9

Activities of the Board in 1986-87 ... 10

Activities by Industry ... 19

- Transportation
  - Road transportation ... 19
  - Air transportation ... 19
  - Railways ... 20
  - Shipping ... 20
- Banking ... 20
- Broadcasting ... 21
- Communications ... 21
- Crown corporations ... 22
- Longshoring ... 22
- Feed and grain ... 22
- Northern Canada ... 22
- Miscellaneous ... 23
- Non Federal ... 23

Reasons for Decision ... 24

Judicial Review and Related Proceedings ... 36

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V) ... 39

Statistical Tables ... 40

Financial Statement ... 49

As at March 31, 1987, last day of the fiscal year reported on in this annual report, the Canada Labour Relations Board, as reconstituted by Parliament in February 1973, has been in operation for slightly over 14 years.

During that period, this new agency has gone through the normal difficulties surrounding the establishment, the identification of objectives and the development of policies insuring the delivery of quality services which are expected from it.

Among the obligations the Board acknowledges, there is one it is particularly conscious of: the issuing of decisions in the most expeditious way. The maxim which holds that justice delayed is justice denied is more applicable in labour relations than in any other field. Conflicts in labour relations must be settled or adjudicated upon rapidly.

The Board is aware that in the past few years, criticism is levelled at it on that score.

Towards the end of 1982, the Board had approximately 150 files pending before it, with an overall number of applications very similar to the one prevailing in 1986. This equated to an average lapsed period of 3 or 4 months between the date of filing of an application and its disposition by the Board. At the end of March 1987, there were 377 files pending before the Board.

One must take into account that amendments to the Code have created new recourses and that the nature of some cases have become more complex (i.e. Canada Post) and this could, in part, explain the delays which have slowed down the decision-making process at the Board. However, there is a far simpler reason.

In 1985, the Honourable Erik Neilson filed his report, **Citizenship, Labour and Immigration: A Plethora of "People" Programs** (Ottawa: Supply and Services Canada, 1985), where one may read the following criticism:

> *"The backlog continues to increase and unless dealt with will lead to further delays in reaching decisions and increased criticisms.*
>
> *Part-time Vice-Chairmen and members should be appointed, ..."*
>
> (page 46)

and the following recommendation to cure the problem:

> *"- appointing part-time Board members and Vice-Chairmen; .. "*
>
> (page 46)

Because Parliament has created in the Board an independent quasi-judicial tribunal, the Board and its chairman have always the utmost restraint in commenting upon controversial debates which its operations could create. A tribunal only speaks through its decisions.

However, because some criticism concerning delays is unjust for the Board and because the solutions recommended are not appropriate, the undersigned has decided this year to break silence in order to underline the major reason for the growing number of pending cases before the Board. It has become imperative to do so.

The statutory provisions of the Code call for each decision of the Board, except for rare exceptions, to be rendered by a panel constituted of a vice-chairman or the chairman sitting with two members.

The Code stipulates that there are eight positions of member. The Board is thus capable of handling the volume of applications with four panels.

But this is contingent upon the Board having at its disposal at all times the eight members which the Code entitles it to have.

Furthermore, these eight members must be capable of sitting, i.e. trained. The exigencies of the function, as experience has demonstrated, make it that a new member requires a training period of approximately three months before he/she may begin to act. On the other hand, when the Board is made aware in a timely fashion that a member's term shall not be renewed, it must, in all justice vis-à-vis that member, and to respect its own budget, decelerate the number of files assigned to said members during the last six months of the term.

That person must be granted some time to relocate and time to dispose of all the files he/she was seized with so that, ideally, he/she will have no more duties to perform on the last day of the term. Otherwise, according to the Code, the Board will have to remunerate the departed member beyond the expiry of his/her term while, in the meantime, also fully remunerating a new member already in function. This plays havoc with the Board's budget.

Each time a member vacancy occurs, the Board cannot field four panels unless his/her replacement is

appointed without delay. There are then only three panels. If three vacancies exist at the same time, the Board can only field two panels.

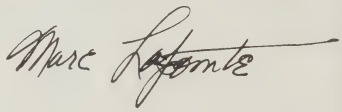
Annexed to this introduction is a graphic illustrating the situation which the Board has been faced with since January 1984. During that month, there were eight members and thus four panels.

The very next month, February 1984, with an unfilled vacancy, there were only three available panels. That situation prevailed until August 1984 when another vacancy went by with no replacement: six members. From September 1985 to November 1985, the situation worsened even more since another vacancy occurred. With only five members, the Board could only field two panels to respond to the same volume of work.

The study of this graphic demonstrates that since the end of the month of January 1984, until the end of the fiscal year under review, that is March 1987, the Board never had the eight members which are authorized by the Code.

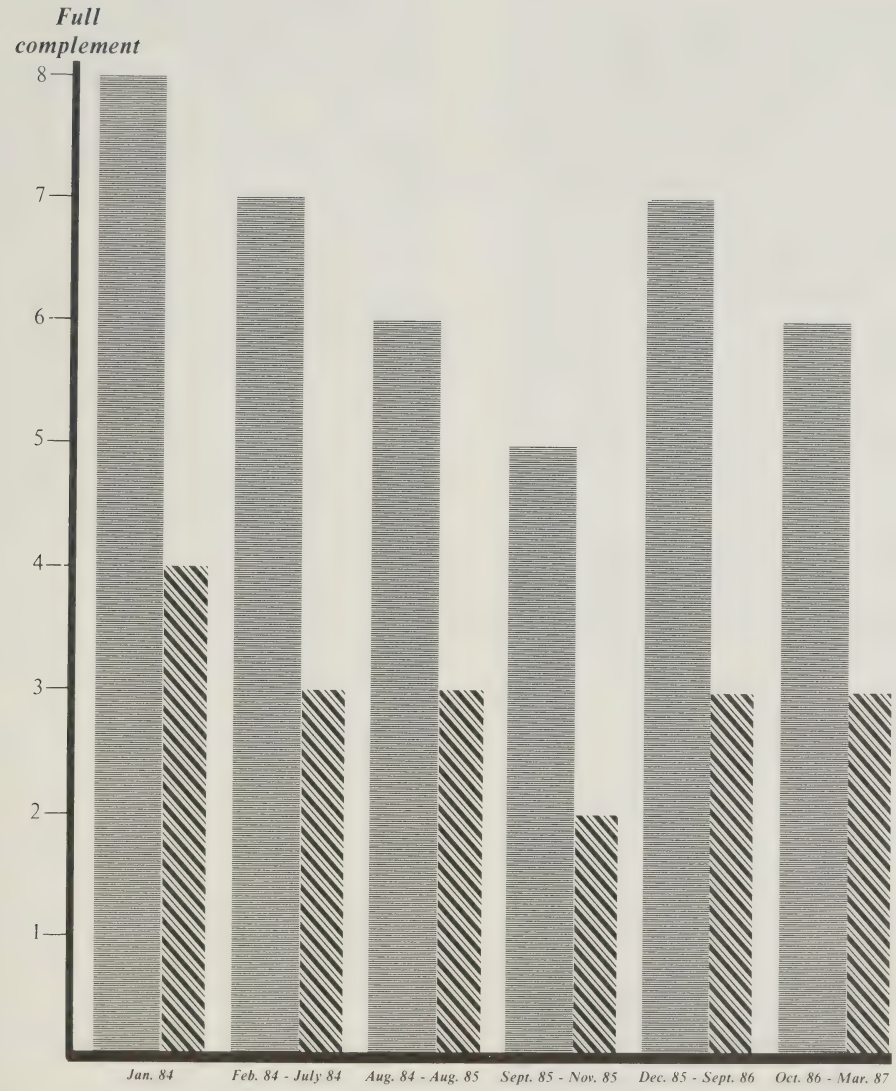
I am still convinced that the Canada Labour Relations Board can, with a complement of one chairman, four vice-chairmen and eight members in function at all times, settle or dispose of the cases in the current volume within a delay of three to four months (except for exceptional cases). This lapse of time (which the Board respected for a long while), if one takes into consideration the magnitude of the Board's geographical jurisdiction, would compare favourably with the performance of other labour boards in Canada.

Whereas the Neilson Report proposes to add additional members to the present complement of the Board, we say that one must first insure that the Board is, at all times, timely staffed with the complement of members which the law authorizes it to have.



Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Board Complement of Members/Panels



Experienced Board Members available to sit on a Board panel.

Board panels available to dispose of cases — a panel consists of the Chairman or one Vice-Chairman and two experienced Board Members.

The Canada Labour Relations Board was reorganized in 1973 with the enactment of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations). The "new" CLRB was established as a result of the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)). Based on this report, Parliament reorganized the CLRB in 1973 and established it as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The CLRB was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of the Department of Labour. Parliament set out its philosophy of the "new" CLRB's role by providing a preamble to the Canada Labour Code which states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the CLRB was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that in order to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, when issues are brought before the CLRB which require it to hold a hearing, the Board will normally travel to a locale that is convenient to the parties that appear before it. The Board continues to travel across all of Canada in order to hold hearings and to remain informed of the issues faced by the various labour relations communities.

The Board is required to provide its services, including hearings in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to decentralize and establish a permanent presence in the various regions of Canada in order to assist the labour relations communities on a prompt and continuous basis. This was accomplished by having regional offices established in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Each of the Board's offices is staffed with experienced directors and labour relations officers. These officers are assigned cases and are responsible for the investigation of those applications. These officers also have an important role in the mediation of unfair labour practice complaints as well as unlawful strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. The successful efforts of these officers in settling unlawful strikes and lockouts can avoid the impact of having important services from being unlawfully shut down for an unexpected and extended period of time.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part V) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Constitutional Jurisdiction of the Board

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings, or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown Corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and Navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part V of the Code (Industrial Relations), the Board is responsible for certain provisions of Part IV (Occupational Safety and Health, formerly referred to as Safety of Employees) as outlined further at pages 17-18.

Composition of the Board

During the 1986-87 year, the Board consisted of a Chairman, four Vice-Chairmen and seven Board Members. Appointments to the Board are by Order-in-Council for terms of up to five years for Board Members and up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen.

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. In order to ensure that the Board is truly a national Board, the Members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. Although the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code, no such part-time appointments have been made up to this point in time.

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. Exceptions to this include references or complaints made to the Board pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 105.8 of Part IV provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 115(1.1) of the Code and it is limited to uncontested matters.

In the year under review, the Board consisted of the following individuals.

Chairman
Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montréal. In a 26-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practising law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen
Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He became a member of the Quebec Bar Association in 1972 after having obtained his B.A. from Sir George Williams University in 1968. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1971, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company. In 1979, Mr. Keller went into the private sector in the employment of Bell Canada, in Montréal, as Assistant Director, Labour Relations (Research). He occupied this position for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971.

Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board

Jacques Archambault

Mr. Archambault was first appointed to the Board in 1976. He was, previously, a special assistant to the federal Minister of Labour and a member of the Policy Coordination Group of the Department of Labour. Prior to that, he was a technical adviser to the Confederation of National Trade Unions from 1948 to 1972. During his 24-year career with the CNTU, he was charged with the responsibility for several important assignments in various European countries. He also headed delegations to Luxembourg, Milan and Rome as a member of the committee on development of the World Confederation of Labour. An active member of several important organizations in Quebec and in the Federal Government, Mr. Archambault was national co-chairman of the Canadian Coalition for Development and labour adviser at the Canadian Embassy to the Canadian Mission to the European communities (Brussels). He is a graduate of Laval University with a Bachelor of Arts and a Master's in Social Science (industrial relations).

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five-year appointment. Throughout his career, he has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, co-ordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with CN. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Henriette Parent

Mrs. Parent, from Montréal, was appointed in August 1982. She has extensive experience in the broadcasting industry at both the management and labour relations levels. During her career with the Union des Artistes and, more recently, with the CBC, Mrs. Parent has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances and the administration and co-ordination of freelancers and contractual employees' contracts within the CBC's French network.

Marguerite-Marie Galipeau

Ms. Galipeau was appointed in January 1983. She was a lawyer with the Department of Justice before joining the Board. A graduate of the University of Ottawa with a Bachelor of Arts, a Civil Law degree and a Master's in Labour Law, she was admitted to the Quebec Bar in 1977. She began her career with the Department of Justice and represented Treasury Board before the Public Service Staff Relations Board and the Federal Court in a wide variety of labour disputes. A good part of her expertise in this area was acquired as counsel for Treasury Board in disputes involving various unions acting as bargaining agents of Post Office Department employees.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers' Local 97 for fifteen years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Staff of the Board

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, there were approximately 91 public servants employed with the Board, of which 65 work in Ottawa and 26 work in the regional offices.

Apart from its adjudicative functions, the Board's operation is made up of the following areas: Administration, Operations, Legal Services, Personnel as well as Planning and Program Development.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. This includes the overall co-ordination of corporate administrative resources and the provision of essential services including: word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, arranging facilities and services for all Board hearings and ensuring sufficient Board office space for the Board's operations. Also, a reference and research library is maintained in Ottawa with a well-stocked selection of relevant subject material. There is also a languages and publications service which is responsible for the production and distribution of the Board's Decisions/ Information ("di") publication, the Annual Report and other publications.

b) Operations

The Board's operational personnel are responsible for the processing of case related matters that are filed with the Board. There are five Regional Directors and a Director of Operations, all reporting directly to the Chairman and responsible for processing their own case-load within their regional area. The Director of Operations is also responsible for maintaining a central automated registry of all the Board's files and co-ordinating the Board's hearing schedule.

c) Legal services

This year the unit was composed of two legal advisers, a law student and support staff who provide background work for the Board. The Board generally retains outside counsel to represent it before the courts. An effort is made by the Board to use the services of a number of different law firms from both the union and management side. The firm chosen is normally located where the court action originated.

d) Personnel

This Branch is responsible for the Personnel services of the Board. This includes classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. It is also responsible for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It is also responsible for occupational health and safety matters as well as employee assistance programs.

Planning and Program Development

This area of the Board is responsible for reviewing and updating the Board's operational policies and procedures, conducting research, analyzing proposed and accepted changes to the Code and preparing informational material for the public.

Board publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions/Information ("di"):** published quarterly, di is a bilingual publication containing all Reasons for Decisions issued by the Board as well

as summaries of applications and complaints disposed of by the Board over a given period, decision headnotes and statistical tables;

- **The Role of the Canada Labour Relations Board:** this booklet, which is currently being revised, describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages; and

- **Your Rights Under the Code:** describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages. This booklet is also currently being revised.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

All of the Board's publications may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Chairman
Vice-Chairmen
Board Members
Legal
Services
Director of
Administration
Director of
Personnel
Director of
Planning and
Program
Development
Director/
Registrar
Operational
Services
Director/
Registrar
Western
Region
Director/
Registrar
Central
Region
Director/
Registrar
Ontario
Region
Director/
Registrar
Quebec
Region
Director/
Registrar
Atlantic
Region

In 1986-87, the Board received a total of 761 applications, 1 application more than the previous year. A regional breakdown of the Board's case-load is shown as follows:

Region	Applications received in 1986-87	
Pacific	142	18.8%
Central	92	12.1%
Ontario	160	20.9%
Quebec	306	40.2%
Atlantic	61	8.0%
Total work-load	761	100%

The case-load in the Pacific, Central and Atlantic regions remained consistent with that of the previous year, but there was a shift in the amount of work generated in the Ontario and Quebec regions when compared to the previous year. In 1985-86, Ontario accounted for 29.9% of the Board's work-load, compared to 20.9% this year; Quebec accounted for 31.5% in 1985-86, compared to 40.2% in 1986-87.

At the beginning of the year, 369 cases were pending before the Board. Combined with the number of cases received, a total of 1130 cases were pending during 1986-87. This year the Board disposed of 753 cases which left 377 cases pending in various stages of processing at the end of the 1986-87 fiscal year.

When comparing case-loads of the previous five years, as noted below, the case-load over the last four years has remained at a fairly constant level.

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
Applications received	617	770	780	760	761

Approximately 24% of applications received in 1986-87 dealt with bargaining rights while another large portion, 33%, consisted of unfair labour practice complaints. Review applications accounted for 15.5% of the case-load received with other various types of applications making up the remaining 27.5% of the Board's work-load.

The Board held hearings in 264 cases involving 131 unfair labour practices, 26 certification cases, 23 review cases, 23 single employer cases, 19 sale of business cases, 12 illegal work stoppages and 30 miscellaneous cases. These cases resulted in 273 days of hearings throughout the year. This year the Board heard more cases and sat during more hearing days than ever before. The Board also held a record number of in-camera meetings to decide cases that did not require a hearing. A total of 392 meetings were held, an increase of 11% over the 1985-86 year.

Note: The following sections of the report contain statistics concerning various types of cases that were received and disposed of by the Board. Some types of cases may show that more cases were disposed of than were received. This is possible due to the fact that cases may have to be carried over from the previous fiscal year before they can finally be disposed of.

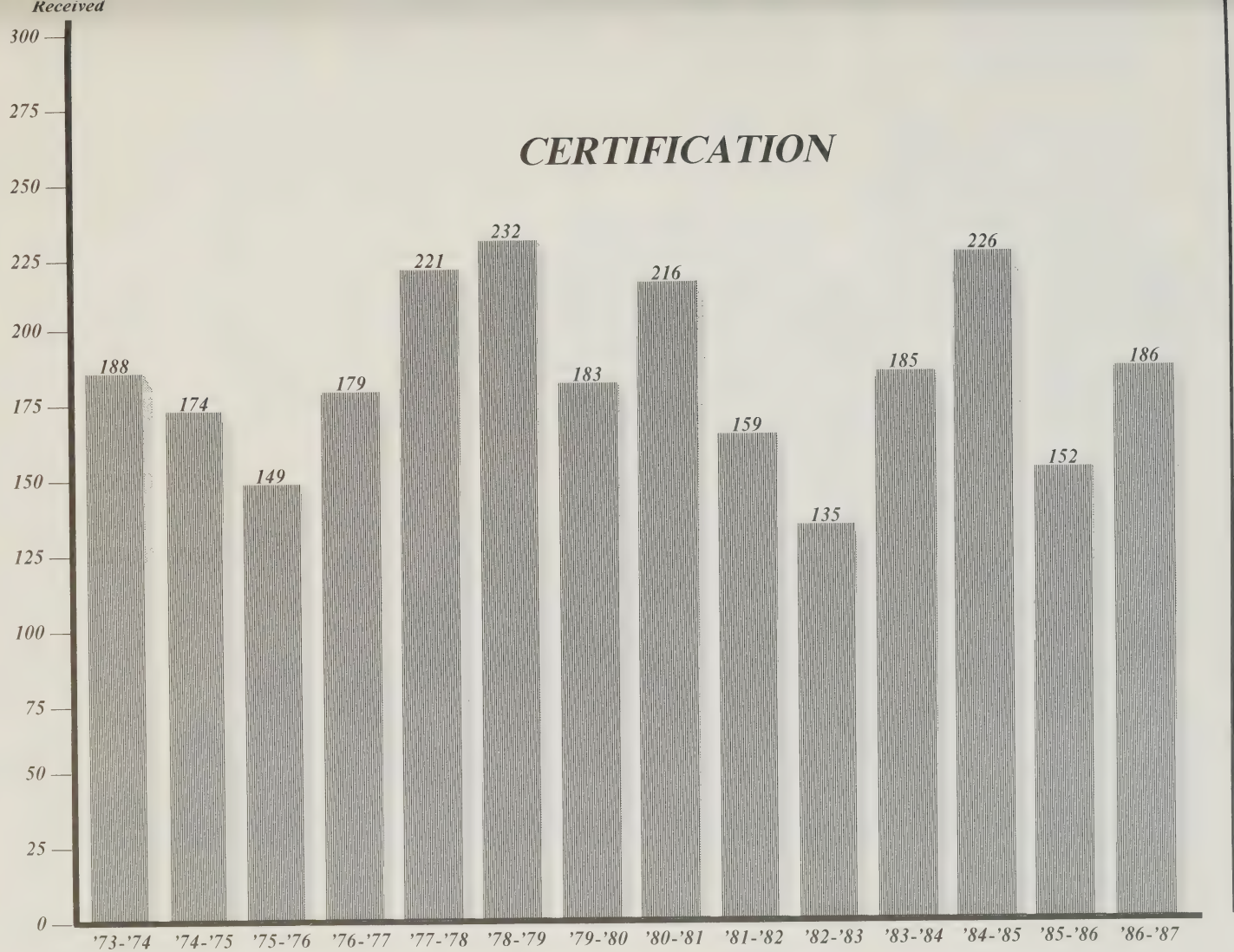
Certification of bargaining rights

Under section 124 of the Code a trade union may apply to the Board to be certified as the bargaining agent for a unit of employees of an employer. Depending on the circumstances, some applications for certification are to be filed under sections 130, 132 or 145.

Once an application for certification has been filed with the Board and if the trade union meets the criteria set out in the Code and the Regulations, the Board shall then certify the trade union. A legally certified trade union is empowered to be the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and to represent those employees in collective bargaining with their employer.

In the 1986-87 fiscal year, the Board received 186 applications for certification filed under section 124 and 1 filed under section 145. This represents a 23% increase in organizing activity when compared to the previous year, but is still less than the activity of 1984-85. When comparing such activity over the years, as shown on the graph, it would appear the state of the Canadian economy plays an important role in determining the degree of organizing which occurs. During the economic slowdown of the mid-1970's and the early 1980's, the number of certification applications filed reached record lows.

This year, approximately 93 of the 174 applications for certification filed with the Board were granted. This year's success rate of 53% is down from the average success rate of about 60%. The median size of the certified bargaining units increased slightly to 20 employees compared to 18 employees in 1985-86, and 15 employees in 1984-85. In total, 3,780 employees were covered by the certificates granted by the Board; however, 1445 of those employees were previously organized. Approximately 80% of the bargaining units certified consisted of an average of 50 employees or less. All bargaining units of 200 employees or more that were certified by the Board involved one trade union replacing an existing trade union.


Received
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
CERTIFICATION
188
174
149
179
221
232
183
216
159
135
185
226
152
186
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87

The Board normally does not hold hearings into applications for certification. Only 15 of the 174 applications disposed of were dealt with at a Board hearing; this represents 8.6% of all the applications for certification that were disposed of by the Board. This compares to 17.3% of the applications which were heard in 1985-86 and 6.3% in 1984-85. In 39 of the 174 cases disposed of by the Board in 1986-87, a representation vote was ordered.

Over the past nine years, the road transportation industry has always been the source of the greatest number of certification applications filed with the Board. The trend continued this year: 77 of the 186 certification applications filed originated from the road transportation industry, representing 41.4% of all certification applications received.

Review

Under section 119 of the Code, a person may apply to have the Board review and rescind, amend, alter or vary any order or decision that the Board has issued. There are generally 3 types of applications filed under section 119: (1) applications requesting that the Board amend the composition of a bargaining unit or units, such as the applications pending and involving the review of the bargaining unit structures at Canada Post, CBC and DEVCO; (2) applications involving a request that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The number of section 119 applications filed in 1986-87 dropped by 19% from the previous year. Approximately 50% of the 118 applications filed sought to have bargaining units reviewed, with another 18% of the applications requesting a reconsideration of a recent Board decision.

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
Section 119 applications received	139	143	107	146	118

The Board disposed of 113 applications. Of this total, 49 were granted, 49 were rejected and 15 were settled and/or withdrawn. In 12% of the 113 cases, the Board held hearings while the average for review cases heard for the past four years is 13%.

Complaints

The Code establishes certain rights and obligations that are placed upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or obligation has not been respected, the person may file a complaint with the Board. Sections of the Code under which these rights and obligations are expressed include sections 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 and 199.1. If the complaints are made under sections 148, 184(3)(g) or 185(a) or (b), a person must obtain Ministerial consent before filing the complaint with the Board.

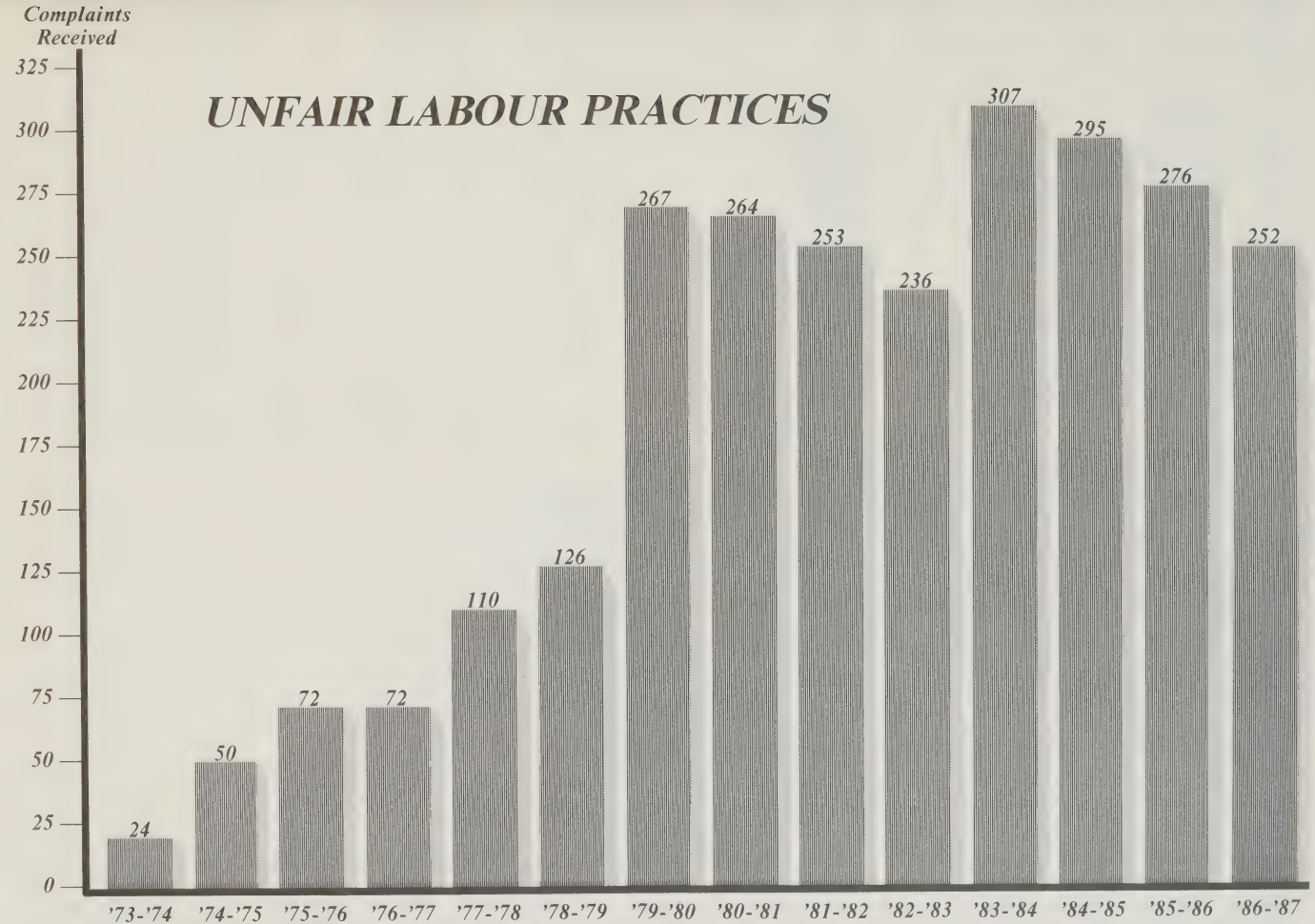
There were 252 complaints received this year, continuing a three-year decline in the number of complaints filed (refer to graph).

Approximately 61% of the 252 complaints received were filed against employers and 39% against unions. The unions were faced with 97 complaints, of which 86 alleged there was a failure to fairly represent an individual, (section 136.1 of the Code). Thirty percent of "fair representation" complaints concerned grievances involving dismissals, 26% dealt with seniority issues and 4% involved the negotiation of a collective agreement. Only 1 complaint under section 136.1 was successful this year.

A total of 274 complaints were disposed of in 1986-87, of which 43% required a hearing with the remaining cases being settled and/or withdrawn. Forty-four of the 274 cases disposed of by the Board were successful, or 16.1% of all complaints disposed of.

The road transportation industry was responsible for 79 of the 252 complaints received by the Board. This represents 31.3% of the total number of complaints filed and is the largest number of complaints received when compared to any of the other industries. The road transportation industry has been responsible for the greatest number of complaints filed, compared to the other industries, for the past 10 years.

The table below provides a historical breakdown of the complaints received by the Board. It indicates under which section(s) of the Code the complainants filed their complaints. A complaint may have been filed under more than one section of the Code.


Complaints Received
UNFAIR LABOUR PRACTICES
325
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
24
50
72
72
110
126
267
264
253
236
307
295
276
252
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87

Section of the Code	Complaints Received 1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
124(4)	12	20	18	19	20
136.1	105	91	99	108	86
148	23	19	17	18	22
161.1	5	10	6	7	7
184	99	175	156	122	136
185	12	16	19	29	9
186	26	15	29	30	34
199.1	1	3	2	2	1
Total number of alleged violations	283	349	346	335	315
Total number of complaints received	236	307	295	276	252

In reviewing the data above it is noted that the number of complaints against employers (section 184) has dropped over the last two years with a slight increase this year. Complaints against unions under section 136.1 (duty of fair representation) has also dropped. Approximately 1% of the complaints filed under section 136.1 were successful in 1986-87, which is down from 3% in the previous year. The number of complaints against unions filed under section 185 is at its lowest level since 1975-76.

It is understandable that, in an adversarial labour relations system, conflicts will occur and complaints will be filed with the Board. It is the Board's philosophy to encourage the parties to settle the complaint themselves as it is much more desirable than having the Board impose a decision upon the parties. To encourage this philosophy, the Board will normally appoint a labour relations officer who will endeavor to assist the parties in reaching a settlement.

Revocation

Depending upon the particular circumstances of a case, an application for revocation may be filed with the Board under sections 137(1), 137(3), 139 or 141 of the Code. If the application succeeds, the Board will revoke the certification order it issued or, in the case of voluntary recognition, declare that the trade union is no longer entitled to represent the employees of a particular bargaining unit.

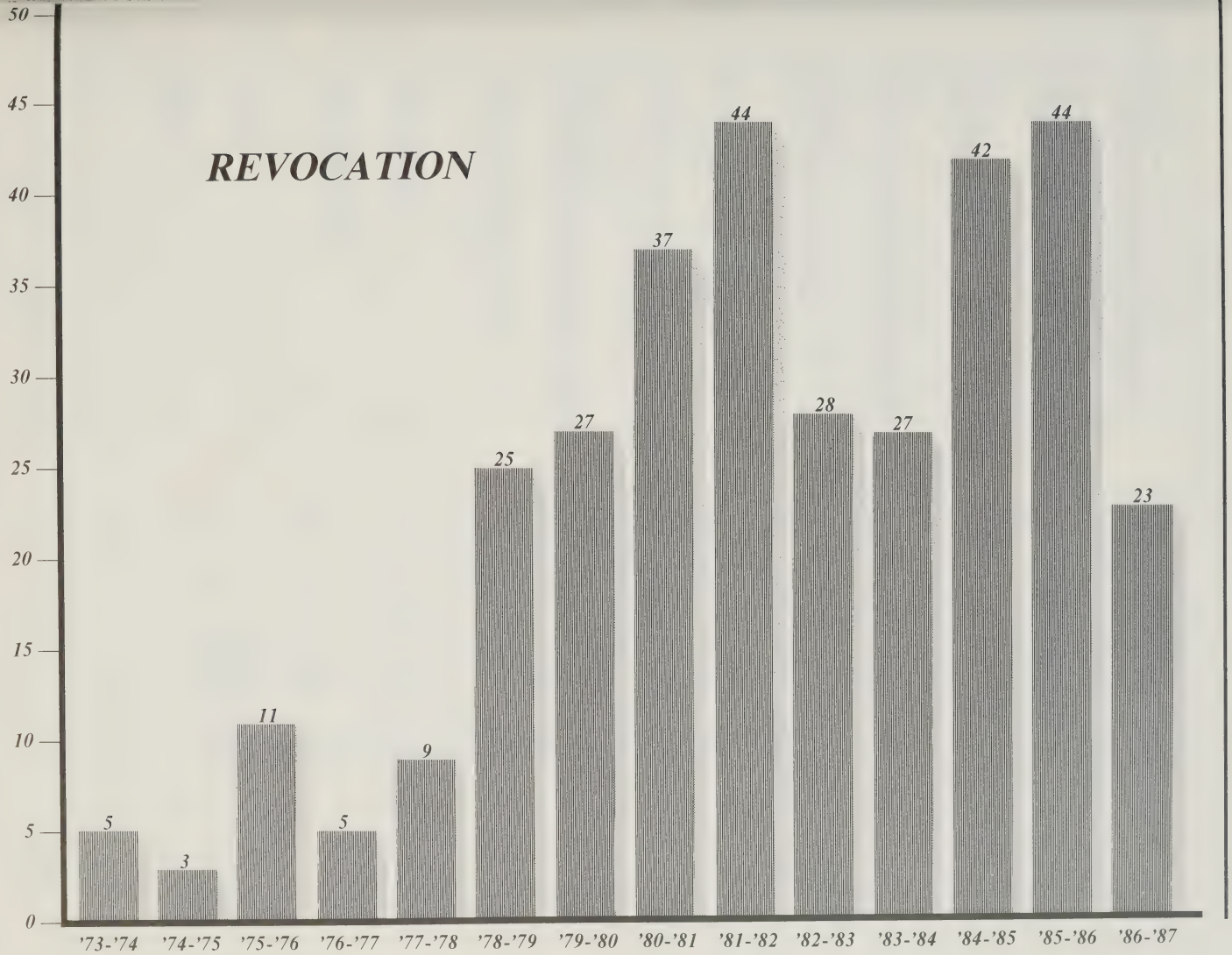
In 1986-87, the Board received 23 revocation applications compared to 44 in 1985-86, and 42 in 1984-85. The 1986-87 level of applications is the lowest since 1978-79 (refer to graph).

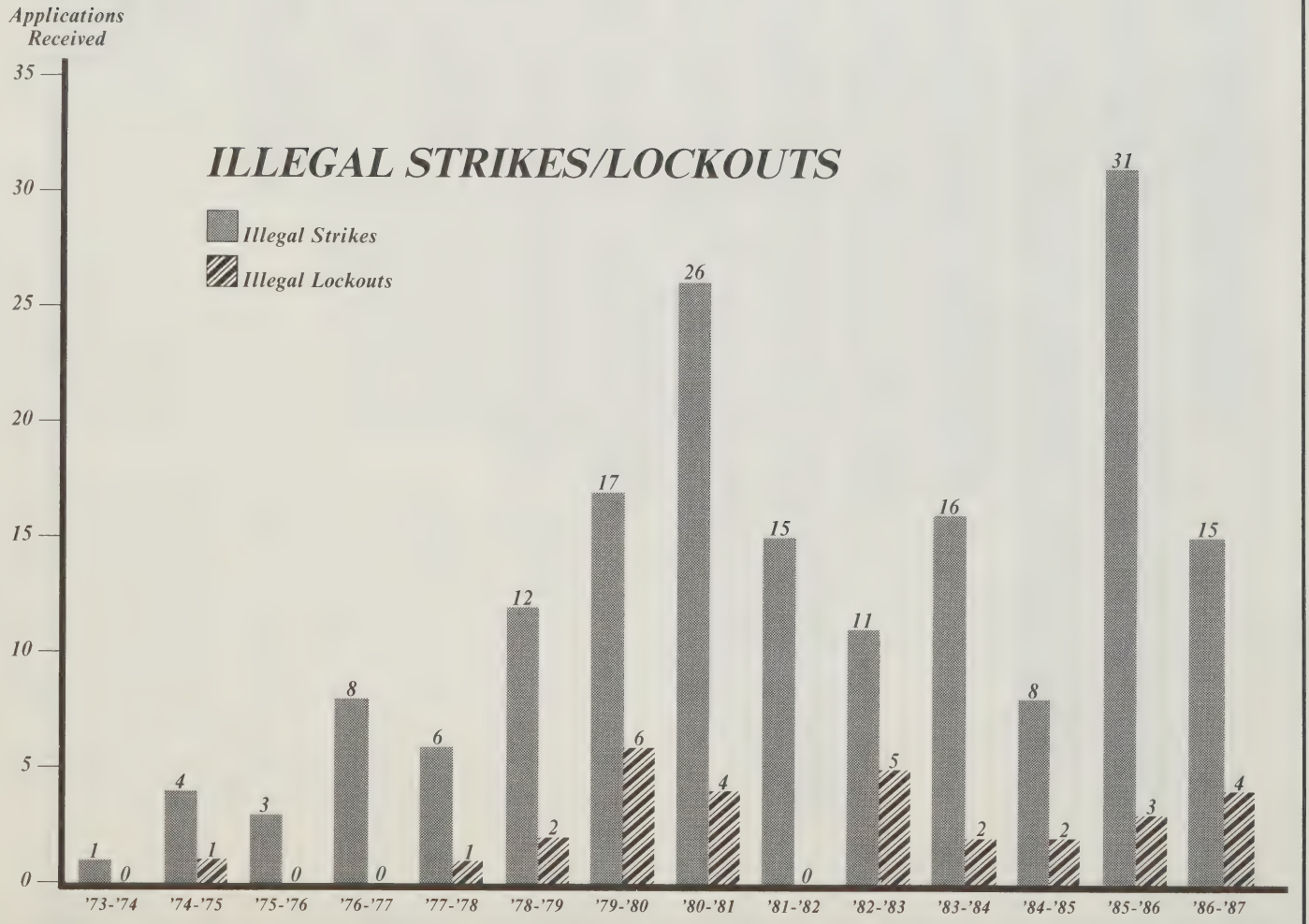
The Board disposed of 29 applications for revocation, of which 19 applications were granted, 8 were rejected, and 2 were withdrawn. A Board hearing was held in 3 of the 29 cases, with the remaining cases being decided upon based on the Board officer's report and the submissions of the parties. Representation votes were ordered by the Board in 17 of the 29 cases.

The largest number of revocation applications originated from the banking industry, i.e. 12 applications. This trend has been true for the past nine years, except in 1983-84 when both the banking and road transportation industries had the same number of revocation applications filed with the Board.

Unlawful strikes and lockouts

Section 180 of the Code specifies when an employer can lawfully lockout the employees and when a trade union can lawfully strike an employer. When a lockout or a strike occurs contrary to the Code, an employer or trade union may make an application to the Board in order to have the actions declared unlawful and have the Board issue a cease and desist order. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.


REVOCATION
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
5
3
11
5
9
25
27
37
44
28
27
42
44
23
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87


Applications Received
ILLEGAL STRIKES/LOCKOUTS
Illegal Strikes
Illegal Lockouts
35
30
25
20
15
10
5
0
1
0
4
1
3
0
8
0
6
1
12
2
17
6
26
4
15
0
11
5
16
2
8
2
31
3
15
4
'73-'74
'74-'75
'75-'76
'76-'77
'77-'78
'78-'79
'79-'80
'80-'81
'81-'82
'82-'83
'83-'84
'84-'85
'85-'86
'86-'87

This year, the Board received 15 applications concerning unlawful strikes and 4 concerning illegal lockouts. The Board held hearings in 12 of these cases. Six applications were granted, 3 were rejected and 10 cases were settled and/or withdrawn. The graph provides a historical record of unlawful strike and lockout activity. There does not seem to be any set pattern or trend in unlawful lockout/strike activity.

Technological change

Sections 149 to 153 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the process by which an employer must notify the trade union of the introduction of such changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain concerning the effects of the technological changes on the bargaining unit employees.

The Board received 3 applications under section 151(1) of the Code. One was rejected while 2 were settled and/or withdrawn. No hearings were held.

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
Applications received	1	2	7	2	3

The above-noted figures do not show any trends in the area of technological change.

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business or any part thereof and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations as stated under section 144 of the Code will be passed on to the purchaser of that business.

This year, the Board received more than double the number of applications under section 144 of the Code than that filed in the previous year and represents a record number when compared to all other years.

The transportation industry was responsible for 51 of the 53 applications received. Deregulation in the transportation industry in the United States is stated to have caused numerous mergers, sales and amalgamations of businesses. The pattern seems to be repeating itself in Canada as this industry prepares itself for deregulation.

The Board disposed of 39 cases of which 10 were granted, 13 were rejected and 16 were settled and/or withdrawn. Nineteen applications resulted in Board hearings. Sale of business applications are often complex matters which can often tie up the Board's resources much more so than most other types of applications.

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
Applications received	13	25	23	23	53

Declaration of single employer

Under section 133 of the Code an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized the other employer(s) would be bound by the collective agreements in force.

The Board received 41 applications which is more than double the number received the previous year and is a record number when compared to all other years. The transportation industry was responsible for all the applications but one. It is assumed that the pressures of future deregulation is also the cause of the sudden increase in activity under section 133.

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
Applications received	10	20	21	17	41

The Board disposed of 31 applications by granting 10, rejecting 15 while 6 were settled and/or withdrawn. Hearings were held in 23 of these cases.

Safety of employees

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part IV of the Canada Labour Code. Under section 86(5) an employee who is not satisfied with a decision rendered by a Labour Canada Safety Officer may appeal that decision to the Board. Under section 90(1) an employee may file a complaint with the Board if that person believes he/she has had action taken against him/her by the employer because the person had refused to work under what the person believed were unsafe working conditions.

Twenty safety cases were brought before the Board in 1986-87. The Board disposed of 13 cases by granting 2, rejecting 3 and settling and/or allowing the withdrawal of 8 cases. A hearing was held in 8 of these cases. The 2 cases that were granted involved complaints under section 90(1) of Part IV of the Code, and the 3 cases that were rejected concerned a request for review under section 86(5) of Part IV of the Code.

	1982-83	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87
Applications received	3	11	10	5	20

Miscellaneous

The Board received 47 miscellaneous cases throughout the year under various sections of the Code. They included:

–Fourteen applications for consent were filed under section 124(4) by employers requesting permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees affected by an application for certification. The Board disposed of 10 cases by granting consent in 6, rejecting 1, while 3 were settled and/or withdrawn. Two cases resulted in Board hearings.

–Eleven applications for successor rights were filed under section 143 involving one trade union succeeding another union either by way of a merger or an amalgamation or a transfer of jurisdiction. The Board disposed of 4 cases by granting them all. No hearings were held.

–One application was received under section 145 involving a group of employees transferred from the Department of Supply and Services to a Crown corporation. The application was rejected under section 145 but was processed under section 124 of the Code.

–Five references were filed under section 158 concerning questions arising in matters that have been referred to an arbitrator or arbitration board and which relate to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement.

The Board disposed of 18 references by granting 2, rejecting 14, and 2 cases were settled and/or withdrawn. Of this total, 7 cases were dealt with at Board hearings.

–One application was filed under section 160 requesting that the term of a collective agreement be amended. It was granted.

–Four applications were filed under section 162 requesting the Board to grant an exemption to employees that do not want to be union members nor pay union dues because of their religious convictions or beliefs. The Board disposed of 5 cases by granting 3 while 2 were settled and/or withdrawn.

–One referral was made to the Board by the Minister of Labour under section 171(1) of the Code requesting the Board to inquire into a dispute and, if it considered it advisable, to settle the terms and conditions of a first collective agreement. The Board made an inquiry and imposed a settlement after holding a hearing into the matter.

–Two applications were filed under section 194 of the Code requesting consent from the Board to prosecute with respect to an offence under Part V of the Code. The Board disposed of 4 cases of which 1 was granted and 3 were rejected. Hearings were held in 2 of the cases.

–Eight applications were filed under section 123(1) of the Code requesting the Board to file a copy of a Board order or decision in the Federal Court of Canada. The Board disposed of 11 cases by granting 5, rejecting 5, while 1 was withdrawn. Hearings were held in 3 of the cases.

Transportation

This industry was faced with many dramatic changes as a result of the introduction of Bills C-18 and C-19 in Parliament. These Bills were to make competition and economic forces the prime agents in providing an economic, an efficient and an adequate transportation service at the lowest cost. Although these Bills were not passed this fiscal year (1986-87), the corporations knew what deregulation would do to their industry by simply looking south of our border and observing the effects of deregulation in the United States. Competition was fierce, profits were low, losses were common and, in most sectors, only the larger companies were surviving.

In what appears to be the response of the transportation industry to the introduction of these Bills, corporations began to merge, many expanded by purchasing other companies and several began to streamline their operations. Some of the effects on labour included layoffs, contracting out of work, tough collective bargaining and amalgamations of work-forces. Many thousands of employees across Canada were affected as were the bargaining agents that represented a large number of these employees.

The effect on the Board has been a significant increase in applications filed by trade unions under sections 133 and 144 of the Code. A record number of applications was received in 1986-87 with two and a half times more applications being filed than in each of the previous three years. In total, 91 applications were filed by unions within the transportation industry. Many of these applications involved complex labour relations issues requiring extensive work by the Board and the affected parties. In some of these cases it may take more than a year to resolve the numerous issues raised.

A further breakdown of the Board's activities within the transportation industry is provided as follows.

Road transportation

The road transportation industry includes such businesses as interprovincial trucking, busing, armoured car services, some courier and moving companies and other related businesses. Approximately 31% of the Board's total case-load originated from this industry. Since 1979 this industry has been the Board's largest single source of applications.

This year there was a significant increase in organizing activity with 77 applications for certification being filed as compared to 49 applications filed in the previous year. This level of organizing activity has not been seen in this industry since 1980-81. The Board disposed of 72 certification applications this year by granting 37, rejecting 22, and allowing 13 to be withdrawn.

The Board noted a significant increase in the number of applications filed under section 144 concerning a sale of business. This year, 21 applications were received under section 144, representing the largest number of section 144 applications filed in any one year by any one industry. It would appear that the prospects of a deregulated industry is the cause of this increased activity.

The number of unfair labour practice complaints have increased slightly from 69 complaints last year to 79 complaints this year. For the past nine years the road transportation industry has generated the most number of complaints of any of the industries. The Board disposed of 82 complaints in 1986-87 of which 8 were granted, 14 rejected, and 60 were either settled and/or withdrawn. The 8 complaints that were granted had been filed against employers.

Other types of applications that were filed with the Board included 5 applications for revocation, which is down from each of the previous five years, as well as 3 illegal strike/lockout applications, 26 review applications, 14 single employer applications and 12 miscellaneous applications.

Air transportation

The air transportation industry includes airlines, airport operations, servicing of aircraft, helicopters and flying schools or clubs. This industry is the second largest source of applications for the Board, representing approximately 19% of the Board's case-load.

The most notable trend in the air transportation industry was the activity generated under sections 133 and 144 of the Code. There were 16 applications filed under section 133 and 20 applications filed under section 144. This represents approximately four times the normal activity experienced under these sections when compared to previous years. Some of these applications have resulted in the Board holding cross-Canada votes in order to determine bargaining rights for the unions affected by these sales. It is evident that the anticipation of further deregulation of this industry has resulted in this increased activity.

Union organizing returned to average levels after a large percentage drop in 1985-86. There were 21 applications filed this year as opposed to 9 last year. The average number of certification applications filed over the past four years is approximately 18 applica-

tions a year. This year the Board disposed of 13 certification applications by granting 9 and allowing 4 to be withdrawn.

There were no applications for revocation filed this year which is unusual. It has been 11 years since no applications for revocation were filed in this industry. There were 7 filed last year. The uncertainty that the employees in this industry are facing due to the large number of airlines that have been sold may be forcing the employees to maintain status quo with their unions as a means of preserving some stability and/or security.

This year was relatively quiet in the area of illegal strike/lockout applications. Only 1 application was filed this year as opposed to 11 filed in 1985-86.

This industry was the source of 54 unfair labour practice complaints, which represents the second highest number of complaints filed by any industry. The number of complaints is up from 42 complaints filed in 1985-86 but still lower than 64 complaints filed in 1984-85. The Board disposed of 60 complaints by granting 20, rejecting 17 and settling and/or allowing the withdrawal of 23 complaints. Nineteen of the 20 complaints granted were filed against employers.

Other applications that were filed included 16 review cases and 17 other cases filed under other various sections of the Code.

Railways

The number of applications received from this industry was consistent with the number of applications filed over each of the last seven years. A total of 63 applications was filed this year as compared to 64 last year and 63 in 1984-85.

There was a decline in certification applications with 5 applications being filed this year as opposed to 18 in 1984-85 and 11 last year. It is noted that during the past two years an abnormal number of applications had been filed. This was due in part to the breakup of the multi-union bargaining structures in the railroads. The breakup resulted in individual unions becoming certified and bargaining on their own as opposed to group bargaining.

Activity increased under sections 133 and 144 of the Code with 9 single employer and 4 sale of business applications being filed. The majority of these cases involved various unions that were affected by the sale of a CN branchline to an Alberta railway company. Normally there is very little activity under these sections within this industry.

The number of unfair labour practice complaints filed this year reached the lowest level in seven years with 23 complaints being filed. Of this total 19 were filed against unions. The Board disposed of 28 complaints this year by granting none, rejecting 18 and settling or allowing the withdrawal of 10.

Other applications that were filed included 15 review applications and 6 miscellaneous applications filed under other various sections of the Code.

Shipping

The shipping industry accounted for approximately 7% of the Board's case-load with 52 applications being filed. This is down from the 69 applications filed last year but equals the number filed in 1984-85.

Twenty applications for certification were received, up 1 from the previous year. The Board disposed of 26 certification applications by granting 13, rejecting 3 and allowing 10 to be withdrawn.

Unfair labour practice complaints declined from 18 cases in 1985-86 to 13 cases in 1986-87. The Board disposed of 15 complaints of which 7 were filed against unions. Of the 15 complaints disposed of, 4 complaints were granted, 4 rejected, and 7 were settled and/or withdrawn. All 4 that were granted involved complaints against employers.

Other applications included 1 revocation case, 9 review applications, 1 single employer application, 1 unlawful strike/lockout application and 1 miscellaneous case. In addition, there were 6 sale of business applications which is double the number filed last year and is greater than the number of applications filed in each of the previous 13 years.

Banking

A major effort in collective bargaining for bank employees started in 1977 when the Board decided that a single bank branch constituted an appropriate bargaining unit. It was said at the time that the Board's decision opened bank doors to unions. However, it is now argued by some that single branch units are ineffective at the bargaining level, as experience has demonstrated that branch units have little or no bargaining power. Even though collective agreements have been negotiated, employees have made no spectacular gains.

More recently, unions have directed their organizing efforts towards much larger groups of bank employees, such as employees working in data centres and in head offices. Some of these units have covered over 300 employees. Recently, the Board has also received applications for certification encompassing multi-branch bargaining units of a bank within a geographical area.

However, in spite of the varied efforts made in organizing bank employees, a great majority of the certifications granted by the Board have since been revoked, and organizing activity within this industry has continued to decline. Why?

In **National Bank of Canada** (1985), 58 di 94; 12 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (CLRB no. 542), the Board reviewed and quoted many labour relations and sociology experts who have analysed the reasons for such a decline. They may be summarized as follows:

–outside of the public service, white-collar workers always accounted for a small percentage of union membership;

–women, who represent a great percentage of the banks' work-force, are, generally speaking, less militant;

–the great use of part-time or casual employees, with the inherent high turnover rate, makes organizing more difficult;

–the Canadian banks' structure, with its numerous and scattered branches, has a negative impact on unions' organizing efforts;

–there seems to be a lack of co-ordination and co-operation within the labour movement; and

–improved wages and working conditions have rendered unionization less attractive for bank employees.

During the present fiscal year, the activity within this industry has declined to the 1983-84 level which in turn was the lowest level of activity since 1976-77. A total of 38 cases were filed which is down from 67 cases last year and 53 cases in 1984-85.

As noted previously, organizing activity has continued to decline to its lowest level since 1975-76. Five applications for certification were filed this year as compared to 11 last year and 17 filed in 1984-85. The Board disposed of 5 applications by granting 4 and rejecting 1. It should be noted that some applications had included several bank branches within a geographical region.

Twelve applications for revocation were filed this year down from 18 last year and 14 in 1984-85. The Board disposed of 12 applications by granting 9 and rejecting 3.

Three unfair labour practice complaints were filed which is the lowest level since 1976-77. All 3 complaints were against employers. The Board disposed of one complaint, it was withdrawn.

Other applications filed include 12 review applications and 6 miscellaneous applications filed under various other sections.

Broadcasting

The broadcasting industry includes television, radio, cable television and related businesses.

This year 58 applications were filed with the Board, representing 7.6% of the Board's case-load. This is down from the 77 applications filed last year and 61 filed in 1984-85.

Organizing activity increased by 1 case over last year with 19 applications for certification being filed this year. The Board disposed of 22 applications by granting 14, rejecting 4 and allowing 4 to be withdrawn.

There were 19 unfair labour practice complaints filed which is down from 31 complaints filed in the previous year. The Board disposed of 24 complaints by granting 10, rejecting 5 and settling or allowing the withdrawal of 9. Of the 24 complaints disposed of, 22 involved complaints against employers.

Other applications that were received included 14 review applications, 2 unlawful strike/lockout applications and 4 miscellaneous applications. There were no revocation applications received which is the first time this has occurred in 13 years. The recent layoffs in this industry may be causing employees to maintain the security of status quo with their present bargaining agent.

Communications

This industry includes telegraph and overseas cable operations as well as various telephone companies. There were 34 applications filed this year which is the highest number of applications filed in the last six years for this industry.

Six applications for certification were filed, 4 more than last year; this number represents the greatest number of applications filed in the last ten years. The Board disposed of 4 applications this year by granting 2 and rejecting 2.

Of the 8 unfair labour practice complaints filed this year, 1 was against an employer and 7 were against unions. The Board rejected 5 of the complaints and 3 were settled and/or withdrawn.

Other applications that were filed included 1 application for revocation, 6 review applications, 4 unlawful strike/lockout applications which is the highest number originating from any of the industries this year, and 9 miscellaneous applications.

Crown corporations

This category includes those Crown corporations that are not already categorized in the previous industry headings. It would include Canada Post Corporation, Cape Breton Development Corporation, Canada Mortgage and Housing Corporation and others.

The number of applications received from the various Crown corporations totalled 40 cases, which is down from 65 cases in the previous year. There were 3 applications for certification filed this year. The Board disposed of 2 applications for certification by granting 1 and allowing 2 to be withdrawn.

This year 23 unfair labour practice complaints were received which is down from the 31 complaints received last year. The Board disposed of 27 complaints this year of which 8 were filed against employers and 19 were filed against unions. Of the 27 complaints disposed of, only 1 complaint was granted with 16 complaints being rejected and the remaining 10 being settled and/or withdrawn.

Other applications that were filed included 2 review applications, 1 sale of business application, 3 illegal strike/lockout applications (all involving the Canada Post Corporation), and 8 miscellaneous cases filed under other various sections of the Code.

Longshoring

Activity within this industry increased with 40 applications being filed this year as opposed to 28 filed in the previous year. The number of applications filed this year surpasses the number received by the Board during each of the last seven years.

Eight applications for certification were filed in 1986-87, as compared to 2 applications filed last year. The Board disposed of 7 applications by granting 3, rejecting 1 and allowing 3 to be withdrawn.

The number of unfair labour practice complaints reached a new high with 20 complaints being filed this year. Seventeen complaints were disposed of by the Board of which 1 was granted, 9 were rejected and 7 were settled and/or withdrawn. Thirteen of the 17 complaints disposed of were filed against unions.

Other applications filed included 6 review applications, 3 illegal strike/lockout applications, 1 technological change application and 2 safety cases.

Feed and grain

This year the Board received 8 applications from this industry which is less than half the number received in the previous year. Two applications for certification were received in 1986-87 which represents the lowest level of organizing activity since this Board was reorganized in 1973. The Board disposed of 1 certification application by allowing it to be withdrawn.

Other applications originating from this industry include 3 review applications, 1 illegal strike/lockout application, 1 union successor application and 1 application concerning the determination of the existence of a collective agreement.

Northern Canada

This category includes all employers that operate in the Territories but have not been included in the previous industry categories. The number of applications received this year is up slightly from 28 last year to 31 cases this year. Organizing activity in the north declined for the third year in a row with 11 applications for certification being filed. The Board disposed of 13 applications for certification by granting 6, rejecting 5 and allowing 2 to be withdrawn.

Five unfair labour practice complaints were filed in this fiscal year. The Board was able to dispose of 6 complaints by rejecting 4 and settling and/or allowing the withdrawal of 2. One half of the complaints disposed of were against employers and the other half against unions.

Other cases filed by this industry included 9 review applications, 3 revocation applications, 1 illegal strike/lockout application, 1 sale of business application and 1 single employer application.

Miscellaneous

Only 11 applications fell within the miscellaneous category which is comprised of such employers as uranium mines, native councils, space research, and others.

The Board received 7 applications for certification while disposing of 4 applications by granting 1, rejecting 2 and allowing 1 to be withdrawn.

Three unfair labour practice complaints were filed this year. The Board was able to dispose of 5 complaints by rejecting 1 and settling and/or allowing the withdrawal of 4. All 5 complaints were filed against employers.

The only other case filed this year involved a request for consent not to pay union dues because of religious objections. This matter was settled.

Non Federal

The Board received 3 applications which were not considered to be within the jurisdiction of the Board. Two cases were applications for certification involving an employer engaged in construction within a province and 1 was an unfair labour practice complaint against a union and involving a construction company.

One application for certification was withdrawn and the unfair labour practice complaint was rejected due to lack of jurisdiction.

Unlawful strike or lockout

The Board dealt with four applications for a declaration of unlawful strike, three from British Columbia Telephone Company (BC Tel), and two applications for a declaration of unlawful lockout.

In **British Columbia Telephone Company**,[1] the Board received two applications concerning the same alleged acts committed on two separate occasions: the union and some of its members had refused to perform work related to the activities of Pacific Western Airlines Ltd. whose employees were participating in a lawful strike. The Board, finding that this hot goods embargo constituted an unlawful strike, issued in the first case cease and desist orders. When the unlawful activity recurred, the Board did not view it as a continuation of the first unlawful strike or a violation of the initial order; instead, it gave the union 24 hours to revoke voluntarily its unlawful declaration of a strike. When asked by BC Tel to review this conclusion, the Board cited as the reason for its decision the fact that, when it issued the order, it had not explained why it had rejected the union's argument based on the common law of British Columbia which would recognize the legality of such an embargo.

The Board therefore took the opportunity to reiterate that its jurisdiction is limited by the objects and provisions of the Code and that to accept local rules would produce a different set of rules in each province of the country. Finally, it rejected BC Tel's request to initiate a prosecution and to file its orders in Federal Court. No costs were awarded because of the union's bona fide belief in what it saw as its rights at common law.

In a third application from BC Tel,[2] the Board held that the concerted refusal by operators to report for their new shift as scheduled and to perform the duties of certain employees of BC Tel, while the collective agreement was still in force, constituted an unlawful strike. Besides ordering an end to the unlawful strike until the Telecommunications Workers Union (TWU) was in a legal strike position, the Board filed its order in Federal Court under section 123 of the Code and authorized BC Tel to initiate a prosecution against the TWU under section 194 because of the continued failure of this union to abide by the legislative scheme of the Code (C. Davis dissenting).

In **Maritime Employers' Association**,[3] the Board had before it an application for a declaration of an apprehended unlawful strike after the union gave notice that its members would refuse to tranship any cargo coming from or destined for American ports where a strike was in progress. Although the Board held that this order from the union constituted an unlawful strike under section 180, the Board decided not to issue an order. Since the strike in the United States was nearing settlement when the hearing took place, the Board decided instead to appeal to the realism and sense of responsibility of the parties concerned by allowing the union to correct its behaviour on its own initiative. A labour relations officer was, however, appointed to oversee the situation in the port of Montréal and the Board reserved the right, if notified of any disruption, to issue forthwith a formal order that had already been prepared.

In **Murray Hill Limousine Services Ltd.**,[4] the Board declared that Murray Hill had unlawfully provoked a lockout following the refusal by its employees to accept new terms and conditions of employment presented in franchise form. The acquisition of a rival firm, Samson Limousine, and its assets, the continuation of the layoffs of the limousine chauffeurs, the abnormal reduction in bus services and the laying off or termination of some 15 bus drivers were indications of Murray Hill's intention to force the employees concerned to accept terms and conditions of employment before the deadline prescribed by section 180. The Board therefore ordered that the laid-off or terminated limousine chauffeurs and bus drivers be recalled to work in accordance with the provisions of their collective agreement and that the rights and benefits they were denied be restored to them. Finally, the Board reserved any decision as to the appropriateness of ordering Murray Hill to break its agreement with Samson Limousine.

In **Maritime Employers' Association**,[5] the Board decided that the mere filing of an application for certification does not have the effect of suspending the continuation of the collective labour relations of the existing parties. In particular, declaring a lockout, in accordance with the Code, does not constitute an unlawful change in the terms and conditions of employment of employees because a raiding union has filed an application for certification. Applying the "business as before" rule and the presumption that the incumbent union maintains its status as the representative bargaining agent, the Board concluded that the bargaining in progress, including the exercise of the right to declare a lockout, had not been suspended, and dismissed the application for a declaration of unlawful lockout filed by the raiding union.

Certification and related matters

During 1986-87, the Board issued 11 reasons for decision dealing with certification and related matters.

The only application for certification granted in which reasons for decision were issued involved bank employees. In **Bank of Montreal**,[6] the Board considered for the first time the appropriateness of a "city-wide geographic" unit comprising all employees working in the Bank of Montreal's places of business in the city of Sherbrooke. Differentiating the application made in this case from that made in **National Bank of Canada (Rimouski)**,[7] in which the so-called "cluster" unit was created as a model, the Board held that the creation of a city-wide unit was warranted by certain facts, including the community of interests, the close proximity of the work locations, the union organization in each and every group of employees and the wish of the employees to belong to one and the same unit.

In three cases, applications for certification were dismissed. In **Altus Construction Services Ltd. et al.**,[8] the Board, besides disposing of applications under sections 133 and 144 of the Code, also had to deal with two applications for certification covering two separate employers, i.e. Curragh Resources (Curragh) and Altus Construction Services Ltd. (Altus). The Board concluded that, in order to grant the first application, there must have been a sale of business from Cyprus Anvil Mining Corporation to Curragh within the meaning of section 144 of the Code. Having determined that there was no such sale,[9] the Board therefore refused to certify the union on the ground that Curragh did not have any employees in the bargaining unit as of the date the application was filed. In the case of the application for certification to represent Altus employees, the Board held that it would be an academic exercise and contrary to the objects of the Code to certify the union as the bargaining agent for a bargaining unit that would soon be without any members.

In **Royal Canadian Mounted Police**,[10] the Board declared that it lacked jurisdiction to hear the application for certification because the RCMP was not an employer within the meaning of section 109 of the Code. Analysing the concept of "Crown corporation" as defined in section 109, the Board concluded that the RCMP had no corporate status per se and did not have the necessary autonomy to qualify as a Crown corporation and fall within its jurisdiction. Subsidiarily, the Board declared that it lacks jurisdiction to decide the constitutionality of section 2(e) of the Public Service Staff Relations Act which, by excluding the members of the RCMP from its definition of "employee," denies them the right to exercise their freedom of association guaranteed by the Charter of Rights and Freedoms. Finally, the Board dismissed a request by the Association to refer the matter to the Federal Court under section 28(4) of the Federal Court Act for a decision on the constitutional issue on the grounds that a declaration of unconstitutionality by the Federal Court of Appeal would have no practical bearing, since the Board is not the court of competent jurisdiction to certify the applicant union.

In two cases involving Graham Cable TV/FM, the Board dealt with an application to revoke the certification of the Communications Workers of Canada (CWC)[11] and an application for certification made by a rival association to represent the unit already represented by the CWC.[12] The two applications were dismissed. In the first case,[13] the Board, satisfied that the CWC had made every reasonable effort to enter into a first collective agreement with the employer, applied section 138(2) of the Code and refused to revoke CWC's certification, even though the majority of employees in the bargaining unit apparently supported revocation. In the second case,[14] the Board, noting that the real purpose of the applicant association was not to bargain collectively with the employer, but to pursue the abortive attempt to revoke CWC's certification, concluded that the applicant association was not a trade union within the meaning of section 107. The application for certification was also dismissed because the applicant association was so dominated by the employer that its ability to represent its members was impaired to the point that genuine representation was impossible.

In three cases, the Board was asked to use its power of review to revoke, enlarge and clarify existing certifications.[15]

(1) In **National Bank of Canada (Senneterre branch)**,[16] the Board examined the appropriateness of cancelling a certification following the closing of a branch of the Bank. This was done in the light of an order from the Federal Court holding that it had the power under section 119 to grant what was essentially an application for revocation filed by the Bank. Reviewing the case law of its provincial counterparts, who refuse to revoke certification because of the cessation of the employer's activities, the Board recalled that the discretion conferred on it by section 119 must be exercised in accordance with the Code's ultimate objective of promoting free collective bargaining. The Board states that, apart from cases of fraud, Parliament appears to have made certification and decertification subject to a single basic condition - the wishes of the employees in the unit concerned. If there are no employees in the unit, then determination as to whether a union possesses the required representative character must be put on hold, and the principle of the permanence of bargaining rights embodied in the Code should prevail. The application was therefore dismissed.

(2) In **Canadian Broadcasting Corporation**,[17] the Board dealt with three applications for review filed by

the Syndicat des journalistes de Radio-Canada (CNTU) that sought to displace the Canadian Wire Service Guild (the Guild) as the bargaining agent and to extend the certification of the applicant union to cover three new localities. The Guild and the employer alleged that the applications were untimely because they were premature. In applying the rules governing applications for certification to applications for review, the Board held that the applications filed in 1982 and 1983 were within the time limits prescribed by section 124, as it read prior to the 1984 amendments. It further held that neither the memorandum of agreement altering the term of the collective agreement nor the Public Sector Compensation Restraint Act (Bill C-124) had the effect of moving back the open period prescribed by section 124. Applying section 160(2) of the Code, which prohibits the parties to a collective agreement from extending the specified term of their agreement, the Board concluded that the extension of the collective agreement by means of the memorandum of understanding was not valid in the case of the union. The Board added that Bill C-124 must be interpreted in a manner that is consistent with the basic provisions of the Code governing freedom of association and that the effect of this statute could not therefore be to deprive unionized employees of their right to revoke their union's certification or to change union allegiance. Finally, noting that the applicant union possessed the representative character, based on the criteria established in **Teleglobe Canada**,[18] the Board granted the three applications for review.

(3) In **Cape Breton Development Corporation**,[19] the Board considered an application for review which sought to add to a bargaining unit of supervisory employees three new positions occupied by persons performing management and confidential functions. The Board reviewed the principles enunciated in earlier decisions concerning the differences between managerial and supervisory functions. It concluded that, if persons are to be deprived of their rights under the Code, managerial functions upon which the person is excluded must be of a significant degree of importance and must be exercised with the frequency and intensity whereby they are the true core of the person's employment functions. In considering the evidence, the Board concluded that the three positions in question did not require the exercise of real managerial functions and should therefore be included in the bargaining unit. Finally, because the intended scope of the bargaining unit was not affected by the addition of these three positions, the Board, relying on the principles established in **Teleglobe Canada**,[20] did not take into account the lack of support from the three employees concerned.

In **Canada Post Corporation**,[21] an association representing rural route mail couriers, which held no bargaining rights in respect of these couriers, asked the Board to grant it standing as a party to the application for review filed by the Canada Post Corporation. Through this request to intervene, the association sought a ruling from the Board on the employee status of its members and on their inclusion in existing and future bargaining units. The Board, exercising its broad power of review, concluded that it could examine, proprio motu, these questions as part of a comprehensive review of the bargaining structure within the Corporation. The Board also declared that it had jurisdiction to decide the constitutionality of section 13(6) of the Canada Post Corporation Act which, if it applied to the rural route couriers, would deny them the rights and benefits conferred by Part V of the Canada Labour Code. The Board held, contrary to its finding in **Royal Canadian Mounted Police**, summarized earlier,[22] that it had jurisdiction in the instant case over the remedy sought and the subject matter of the dispute. Finally, the Board concluded, as it had done in **Royal Canadian Mounted Police**, that there was no reason to refer the matter to the Federal Court of Appeal for a determination of the constitutional matter.

In two cases where applications for certification raised matters of constitutional jurisdiction, the Board decided that the proper course of action was to make a reference to the Federal Court of Appeal under section 28(4) of the Federal Court Act.[23] As reported in the section on judicial review and related proceedings, in both cases the Federal Court of Appeal affirmed the finding of the Board but for different reasons.[24]

In one of these cases, **Antioch Construction Corporation and/or Glossop Enterprises**,[25] the Board declined jurisdiction on the grounds that the work performed by the employees in question, which consisted in replacing wooden railway bridges on CN's rail line with steel and concrete bridges, constituted construction, and not maintenance, of a railway line. This work, which was an exceptional circumstance, was therefore not integral or essential to the operation of a federal undertaking and was therefore under provincial jurisdiction. Since the British Columbia Board reached the opposite conclusion by equating the work involved with the improvement of an existing railway line, this Board resolved the impasse by referring this constitutional matter to the Federal Court of Appeal under section 28(4) of the Federal Court Act.

In the other case, **Alberta Government Telephones (AGT)**,[26] the Board held that it had jurisdiction over this company, whose principal activity consisted in serving as the connecting link between telephone companies located in other provinces, such as British Columbia Telephone Company and Saskatchewan Telecommunications. The Board explained that the

determining factor that made AGT a federal undertaking was the fact that the company itself made the connections between the provinces. AGT's argument that it is excluded from the application of Part V of the Canada Labour Code because of its right to invoke Crown immunity against federal statutes under section 16 of the Federal Interpretation Act was rejected on the ground that section 109 of the Code shows a contrary intention that precludes the application of section 16. Since these two matters — constitutional jurisdiction and Crown immunity — had already been raised in the course of proceedings involving AGT instituted by CNCP Telecommunications before the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC), and since, in the wake of the decisions by the Trial Division of the Federal Court[27] and the Federal Court of Appeal,[28] these questions had to be decided by the Supreme Court, the Board felt there was reason to make a reference to the Federal Court of Appeal so that the Supreme Court could eventually hear the two cases at the same time.

Sale of business and single employer

During 1986-87, the Board dealt with six applications for a declaration of a sale of business under section 144 of the Code,[29] four of which also sought a declaration of a single employer under section 133 of the Code.[30] Three of the six section 144 applications were allowed, while all the section 133 applications were dismissed.

One of the section 144 applications allowed was **Bradley Services Ltd.**,[31] a case involving succession between subcontractors that maintained no direct relations with one another. Reimer Express, a trucking company, had entrusted the maintenance of its trucks to a subcontractor, then terminated this contract, entrusted the same work to a second subcontractor, and subsequently to Bradley Services. The Board held that the transaction between Reimer Express and Bradley Services constituted the disposition of part of Reimer's business under section 144, despite the previous subcontracting transactions which could also have been considered sales of part of a business. The Board, however, dismissed the application for a declaration that Bradley Services and Bernshine Maintenance constituted a single employer because, even though they were operated by the same employer, they were engaged in separate and distinct lines of services. Since, moreover, there was no evidence of any transfer of work between these two businesses, such a declaration was not warranted.

In **Logistec Corporation**,[32] Logistec purchased judicially, by public tender, the assets of Boréal and one of its vessels, the Lucien Paquin. Boréal, a maritime shipping company, had declared bankruptcy. The majority of the crew and the two principal managers of Boréal were hired by Logistec which continued to use the Lucien Paquin for the same purposes. Reviewing all the case law relating to the concepts of "sale" and "business," the Board followed the general policy adopted by the full Board in **Terminus Maritime Inc.**,[33] which binds members appointed to the Board subsequent to this plenary decision. Noting that a sale could take place by legislative effect, the Board added that a judicial sale affects only the charges and encumbrances attached to the assets sold and not the collective bargaining rights attached to the business. Given the evidence that Logistec continued to operate Boréal's business as a going concern, the Board concluded that there was a link or "nexus" between Boréal and Logistec, even in the absence of a direct link, since section 144 covers any transfer, whether indirect, voluntary or involuntary. Besides considering such factors as Logistec's acquisition of Boréal's assets and its hiring of all of Boréal's personnel, the Board also took into account the fact that Logistec had acquired Boréal's know-how by retaining the services of its former vice-president and of the captain and had pursued the same market and the same clientele served by Boréal.

In **Central Western Railway Corporation**,[34] the Board dealt with section 144 and 133 applications involving the sale by CN of part of its railway line located in Alberta to a provincially incorporated company, Central Western Railway Corporation (CWRC). The Board held that CWRC was a federal undertaking because of the essential link between CWRC's activities and the federal undertakings in question, namely, CN and the nine grain elevators located in the region served by the railway line involved in the sale. Finally, the Board analysed the various transactions between CN and CWRC and concluded that CWRC continued to operate part of CN's business as a going concern. The Board therefore declared that CWRC was bound by the collective agreement entered into with the applicant unions, but dismissed the section 133 application made by these unions.

In **Secunda Offshore Inc.**,[35] the Board held that Secunda's chartering of a vessel previously managed by Balder Offshore Canada Inc. (Balder) did not constitute a sale of business because the transfer of a chattel from the control of Balder to that of Secunda, an unrelated but competing company, could not in itself constitute a sale within the meaning of section 144. The Board took the opportunity to reiterate that bargaining rights do not attach to chattels, or even to assets, but to the business as a going concern.

In **Altus Construction Services et al.**,[36] the section 133 and 144 applications followed the sale of the assets of Cyprus Anvil Mining Corporation (Cyprus) to Curragh Resources (Curragh) which in turn contracted with Altus Construction Services Ltd. (Altus) to reopen the mine. Altus, a separate entity from Curragh, was in charge of manpower, production and maintenance of the site. Although the hiatus between the closing of Cyprus and its subsequent reopening by Curragh does not necessarily constitute a bar to a declaration of a sale of business, the Board concluded that, in the instant case, there was no continuity of business between Cyprus and Curragh. It based this finding principally on the fact that there had been a three-year hiatus in the operations of Cyprus, that only the assets had been transferred to Curragh, that none of the contracting parties had any employees in their employ, and that only one of Cyprus' customers continued to do business with Curragh. With regard to the section 133 application, the Board reaffirmed its interpretation of the concept of a single employer which is based on the corporate organization of the employers involved. Recalling that the purpose of section 133 is to prevent employers from forming corporate entities under the same direction or control, in an attempt to frustrate the legitimate rights of employees, the Board concluded that Curragh and Altus were not associated or related works, undertakings or businesses within the meaning of section 133. The Board therefore dismissed the application, adding that, in the absence of established bargaining rights at the time the application was made, it would be reluctant to exercise the discretion conferred on it by section 133, whose purpose is above all to protect established bargaining rights.

In **Byers Transport Ltd.**,[37] the Board dismissed the section 133 and 144 applications for want of constitutional jurisdiction. Following the decision by Byers, an interprovincial trucking company, to close one of its terminals in Lethbridge, Stern Transport Ltd. (Stern), a company created by former Byers employees, reopened the terminal and entered into an agreement with Byers to pick up and deliver goods within the city limits of Lethbridge. R & K, a company which has no corporate connection with Byers and Stern, was contracted to transport goods to and from the Lethbridge and Calgary terminals. Despite the co-ordination among the three trucking companies, Stern's Lethbridge operations were far too remote to raise any question of whether Stern's operations are necessarily incidental to Byers' operations and to declare that it falls within federal jurisdiction.

Employer Unfair Labour Practices

The Board issued 15 reasons for decision concerning allegations that employers had committed unfair labour practices.

–Two of these decisions involved cable companies. In the first,[38] the first working day after a union filed an application for certification the cable company terminated two employees. The Board concluded that the reasons offered by the employer were not convincing and ordered the employees reinstated and compensated. In the other decision,[39] the union alleged that disciplinary action taken against employees for acts committed during a legal strike was contrary to the Code. The Board dismissed the complaint stating that the acts complained of were illegal and not protected under the Code. Further, as long as no anti-union animus was involved, an employer was not precluded from disciplining employees for activity during a strike.

–Three decisions concerned the airline industry. In the first decision,[40] the Board upheld the complaints of 14 employees whose contracts had allegedly not been renewed because of union activity. It was also found that the employer had breached section 186. The second case[41] dealt with an employee who had been terminated because of her promotion of a union, and an allegation that the employer had actively discouraged employees from joining a union. The Board upheld both complaints. The last airline[42] case resulted in the Board revoking an employer's order transferring and demoting an employee for being active in a union organizing campaign.

–The road transportation industry was the focus for three decisions. In **Brewster Transport Company Limited**,[43] the Board heard complaints based on the absence of good faith in the bargaining process and interference with union activities. The Board found that, but for the unfair labour practices committed by the employer, a collective agreement would have been reached and ordered that an earlier offer be given to the employees with adequate time to consider it.

In another case,[44] two drivers were dismissed after a union applied for certification. The Board found anti-union animus was the motivation and ordered the reinstatement of the drivers with compensation. The third decision[45] dealt with a driver who was suspended for three months for removing the card from the tachometer in his truck. The Board upheld the complaint finding that the penalty was excessive in comparison with other disciplinary action taken by the employer, and that its action was tainted by anti-union animus.

–In **Canada Post Corporation**,[46] a union filed complaints relating to the decision of the Corporation to reclassify about half of the positions out of the union's bargaining unit. The Board found that the Corporation had not breached the Code in the manner in which the consultations were carried out with the union. However, a contravention of the Code by the Corporation

was found in that it had refused to allow a union representative to be present at meetings held by management with individual bargaining unit employees. Also, the decision to exclude all word processing specialists at head office was determined to be inherently destructive of the bargaining unit and interfered with the rights of the union.

–In another case,[47] the complainants alleged that a new contractor of services at Goose Bay Airport refused to take on the employees of the former contractor because of their involvement with the union. The Board concluded that the complainants' information was not substantiated and dismissed the complaints.

–In a pair of decisions the Board dealt with 95 complaints from longshoremen alleging violations of sections 161.1 and 184. In the preliminary decision,[48] the Board was faced with several issues including the employer's right to obtain particulars about the complaint, the Board's discretion regarding hearing a complaint that could be arbitrated, and the constitutionality of section 188(3) in light of section 15 of the Charter. On the first issue, the Board determined that section 35 of the Regulations on the particulars of an unfair labour practice complaint had been complied with. The Board reaffirmed the criteria for guiding its discretion on whether to hear arbitrable matters and decided to hear the complaints. On the Charter issue, the Board rejected the employer's argument that the burden of proof imposed under section 188(3) contravenes the equality provision of the Charter, because section 15 does not encompass employer-union and economic considerations covered by the Code. In the succeeding decision,[49] which dealt with the merits of the case, the Board was faced with the allegation that a change in the manpower assignment system contravened the Code. The evidence showed that the changes resulted from an increase of mechanized operations and a shift from specialized manpower assigned to heavy machinery. The employer had set up a retraining program using a list of members and associate members of the union. The Board determined that there was neither anti-union animus nor discrimination involved in the actions of the employer, and that the employer's obligation under section 188(3) had been satisfied. Resultingly, the complaints were dismissed.

In addition to the above decisions there were two others in the area of employer unfair labour practices involving longshoremen. In the first case,[50] complaints were filed when several employees who supported the union were laid off. The employer alleged it was due to financial difficulties resulting from the union's illegal picketing of the barge. The union had been enjoined by an injunction to stop interfering with the contractual relations of the employer. The Board determined that the lay-offs were motivated by anti-union animus. However, because of the employer's financial inability to rehire the employees due to the union's illegal activity, the Board merely guaranteed the positions should the company recommence operations in the future.

In the second case,[51] the Board found that prior and subsequent to a certification being issued the employer terminated five employees who were in favour of the union. The Board concluded that the employer interfered with the employees' right to join the union and ordered the terminated employees be reinstated and compensated for the employer's actions.

–One case dealt exclusively with the duty to bargain in good faith. The decision[52] concerned a union who had bargained jointly with the cable companies of the British Columbia lower mainland since 1975. The employer maintained that, as a result of difficult negotiations with one company, the union was insisting on bargaining separately. The union conversely maintained its right to bargain separately for each unit. The Board found that the employer had no right to insist on joint bargaining and therefore was in contravention of the Code.

Union Unfair Labour Practices

–In a case that dealt with the union's duty to bargain in good faith,[53] a group of employers alleged that the union was not making every reasonable effort to renew an expired collective agreement. The Board concluded that the union had in fact contravened the Code and ordered numerous remedial measures.

–Seven decisions were issued concerning the duty of fair representation by a union. In the first[54] of these decisions, a complaint under section 136.1 was filed with the Board only after an unjust dismissal complaint under section 60.5 of Part III of the Code was rejected by Labour Canada. The Board found that the complaint was untimely and that the fault lay with the complainant not Labour Canada, as the latter had informed the complainant of potential problems with his section 60.5 complaint. Therefore, the complainant should have filed both complaints at the same time in order to comply with the time limitations provided in Part V of the Code.

In the second case,[55] a new computerized system of selection was implemented in Saint John which eliminated the possibilities of discrimination and preferences. This along with new membership rules in

the union led to an allegation that the union was failing to represent its membership. The Board rejected the complaint on the ground that internal membership rules are not part of a collective agreement, and therefore not subject to the duty of fair representation.

The third case[56] raised the constitutional issue of whether work on a federally regulated pipeline was within the jurisdiction of the Board. It was determined that repair of a pipeline within a province is within the provincial jurisdiction. Therefore, the complaint was dismissed due the Board's lack of jurisdiction.

Another case[57] concerned complaints from associate members of a union who had been required to take aptitude tests and had failed. The union successfully negotiated that the complainants could retake the test, and in any case, a second failure would not result in their union cards being withdrawn. Consequently, the Board found there was no violation of the Code. Additionally, in this decision, the Board decided that negotiations leading to amendments of a collective agreement during its term can be considered under section 136.1.

A fifth decision[58] arose from a complaint that a union had agreed with the employer's objection on timeliness and therefore not pursued a grievance. The Board concluded that the union had considered the matter independently and hence had met the requirements of section 136.1.

In **Peter G. Reynolds et al.**,[59] the Board decided that letters of understanding negotiated between the employer and union during the mid-term of a collective agreement were within its jurisdiction under the duty of fair representation. However, the complaint was dismissed as being untimely.

The most recent case[60] in this area concerned the union's failure to pursue a grievance. The complainant was not interested in temporary employment of any kind, he was only interested in a permanent position. Based on assurances from the employer that the position being offered was permanent, he accepted the job, but subsequently was laid off. The Board found that the complainant had never been informed of an agreement between the union and employer that made his position temporary. Resultingly, the Board ordered the grievance be referred to arbitration.

Other decisions

The Board dealt with two references under section 158 of the Code.

In **Prince Rupert Grain Ltd.**,[61] the reference initiated by the employer was accompanied by an application under section 182 for a declaration that the overtime ban imposed by the union and its members constituted a strike. In order to dispose of this matter, the Board first had to decide whether Prince Rupert Grain Ltd. (Prince Rupert Grain) was a party to the collective agreement entered into by B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), of which it was a member, and the Grain Workers' Union (GWU).

The evidence revealed the intention of BCTEOA and GWU to exclude from the main bargaining table the particular negotiations going on at Prince Rupert Grain because of technological changes within the company. The Board, however, pointing out that section 152 did not allow parallel sets of negotiations, one dealing with technological change and the other with the remaining terms and conditions, concluded that Prince Rupert Grain was not a party to the principal agreement between BCTEOA and the union. In the absence of a collective agreement between Prince Rupert Grain and the union, the Board held that there was no reason to hear and decide the section 182 application.

In **Montreal Port Corporation**,[62] the matter referred to the Board by the grievance arbitrator was one of determining which certification covered the work involved in shunting railway cars to the grain elevators using a motorized tractor rather than a locomotive. The Board pointed out that it did not feel bound by the wording of the question referred by the arbitrator and that it could decide any additional element raised by the parties involved. In order to differentiate the jurisdictions of the two certifications in question, the Board assessed the steps involved concerning the work in question, the evolution of the technical means used by the workers to perform the work, and recent technological changes.

In **Graham Cable TV/FM**,[63] the Board examined a reference by the Minister of Labour under section 171.1 of the Code authorizing the Board to impose a first collective agreement. In the exercise of this power, the Board first reviewed the various issues that had divided the parties since certification of the union including a complaint filed by the union alleging that the employer had contravened section 184(3)(a)(vi), an application for revocation made by certain dissident employees,[64] and an application for certification pending at the time of the hearing[65] (the latter two applications are summarized in the section entitled "Certification and related matters").

The Board went on to examine the bargaining process that stretched from September 19, 1984 to July 26, 1985, when negotiations broke off and remained stalled until the parties met with the two federal

mediators on April 23 and 24, 1986. This examination revealed to the Board the deterioration of relations between the parties. For example, the disciplinary measures taken by the employer against employees who took part in a work to rule accelerated the loss of support for the union among the members. The very limited time the employer gave the union to discuss its latest offers also demonstrated the employer's uncooperative attitude during the bargaining sessions. Finally, by requiring that its final offer be ratified by all the members and not only those on strike, the employer clearly demonstrated its intention to undermine the role of the bargaining agent and to refuse to recognize it as the exclusive agent for all the members of the bargaining unit. Since such conduct is in direct violation of the provisions of the Code prohibiting unfair labour practices, the Board concluded that it was appropriate to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Finally, with regard to the back-to-work protocol, the Board felt that the employees on strike all had the right to return to work and that the employer must apply the seniority clause of the collective agreement during the rationalization of its complete work-force.

The Board had the opportunity to consider for the first time two applications for religious exemption made under section 162(2) which came into force on July 18, 1984 through the adoption of Bill C-34. Under this provision, the Board may exempt an employee from the obligation to belong to a trade union or to pay union dues by reason of his religious convictions.

In **Richard Barker**,[66] the applicant stated he was a member of the Seventh Day Adventist Church and sought an exemption from the Board on the grounds that the adversarial methods used by the union amounted to the use of force, which was contrary to the Bible and the Divine will. Recalling the exceptional nature of section 162(2) and the principle of the official recognition by the legislature of the validity of union security clauses, the Board borrowed from the test developed by the British Columbia Board to establish its own test:

(1) The applicant must object to **all** trade unions.

(2) The applicant does not have to rely on some specific tenets of a religious sect to base his objection.

(3) The applicant's religious beliefs must relate to the Divine.

(4) The applicant must be sincere and must prove that he has not rationalized his objections.

By applying this test to the case, the Board, satisfied that Mr. Barker was sincere and that his beliefs were of a religious nature, granted him the religious exemption.

In the second case in which the Board had to decide a request for religious exemption,[67] the applicant, who did not belong to a church, based her objection on her personal religious beliefs. She cited in particular her interpretation of the Bible which prevented her from criticizing her employer, even where this criticism might be legitimate. Her beliefs also precluded her belonging to any association, even of a religious nature, that adopts a name, a structure and rules. The Board declared that the personal nature of the applicant's religious convictions was not a bar to granting the exemption within the meaning of section 162(2). After examining the genuineness of the professed beliefs, the Board was satisfied that the applicant, who does not have to establish the validity of such beliefs, was sincere, and granted her the exemption sought. Finally, the Board made clear that its position could change and that the reasons for its position must be viewed as guidelines and not as a definitive policy binding other Board Members.

Finally, in **Brewster Transport Company Ltd.**,[68] the Board was called upon to exercise its power of review in order to re-examine certain remedial orders involving bad faith bargaining, including the order given to Brewster to re-offer the collective agreement proposal of June 27, 1985, minus the parts identified by the Board as being illegal.[69] The summit panel named by the Board concluded that the application raised no new issue of law or policy that warranted consideration by a plenary session of the Board. Pointing out that the original panel's decision was fully consistent with earlier decisions rendered by different Board panels and upheld by the Federal Court of Appeal, the summit panel deemed it appropriate to state the reasons why it had concluded that the original panel had not erred in law. According to the summit panel, the original panel acted within the powers conferred by section 189 in issuing the order, the effect of which was to restore the status quo as it existed before Brewster added the illegal proposals. Similarly, the summit panel concluded that the order issued to Brewster to compensate the union and the employees for losses sustained during their strike also fell within the broad remedial powers conferred on the Board by section 189.

Safety (Part IV of the Code)

Part IV of the Code was amended on March 31, 1986 when section 20 of Bill C-34 came into force.[70] This

Part of the Code gives an employee the right to refuse to work where he has reasonable cause to believe that the performance of his work or that his workplace constitutes a danger to his health or safety. Where an employee exercises his right of refusal in accordance with the rules set forth in the Code and where the matter is not resolved, a safety officer will investigate the situation complained of. If the safety officer decides that there is no danger, the employee must resume work. However, he can appeal this decision to the Board under section 86(5) (formerly 82.1(8)). Finally, an employee who was penalized by his employer for exercising the above-mentioned rights has the right, pursuant to section 90(1) (formely 96.1), to make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention. Of the four complaints referred to the Board this year,[71] only one was filed subsequent to these recent amendments.[72]

In **Denis Gagnon et al.**,[73] the Board dealt with a complaint made pursuant to section 82.1(8) (as worded before the amendments) by two splicers who had refused to work inside a manhole on the grounds that the amount of manoeuvring room inside the manhole was too limited to enable them to do their work without risk of injury. The Board upheld the safety officer's decision that this refusal was unjustified. The Board took the opportunity to make clear that it had no general superintending authority over Labour Canada's safety activities and that, in the instant case, it could not review the decisions of safety officers on procedural grounds.

In **Lorenzo Richard**,[74] an electrical mechanic who had refused to accept an assignment on the shipping and receiving docks because the temperature was too cold referred a complaint to the Board under section 82.1(8) of the Code (as worded before the amendments). A safety officer had decided that there was no imminent danger. The Board concluded that the safety officer's decision was neither ill founded nor unreasonable and added that it was not within its jurisdiction to pass judgment on the employer's refusal to supply its employees with any protective clothing.

In **John P. Grogan**,[75] the Board dealt with a complaint made pursuant to section 96.1 (as worded before the amendments) by an employee dismissed for refusing to work alone sorting scrap metal in extreme cold, after a safety officer decided that there was no imminent danger. Although it confirmed the safety officer's decision, the Board felt that the complainant had genuinely believed that he risked injury by performing the work assigned to him and concluded that the employer had contravened section 97 by dismissing him for exercising his right of refusal. The Board therefore granted the complaint and ordered the employer to reinstate the complainant in his position with full compensation for lost wages.

In **Roland D. Sabourin**,[76] the employee alleged, in a complaint made pursuant to section 90 (as now worded), that his employer had contravened section 104(a) by placing in his file the report of a disciplinary interview that followed his refusal to operate a lifter. Although the complainant initially cited a provision of the collective agreement to justify his refusal to work, the Board decided that it had jurisdiction to hear the complaint. In the instant case, the complainant satisfied the Board that he genuinely believed that a danger existed. He was therefore entitled to the protection of the Code even if he had wrongly exercised his right of refusal. The Board therefore granted the complaint and ordered the employer to remove the report of the disciplinary interview from the complainant's file.

1. **British Columbia Telephone Company** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 569

2. **British Columbia Telephone Company** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 578

3. **Maritime Employers' Association** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 591

4. **Murray Hill Limousine Services Ltd.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 582

5. **Maritime Employers' Association** (1986), 87 CLLC 16,024 (CLRB no. 601)

6. **Bank of Montreal** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 604

7. **National Bank of Canada** (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542)

8. **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015 (CLRB no. 612); decision overturned in part at Board plenary, see **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

9. See reasons for decision summarized at page 28.

10. **Royal Canadian Mounted Police (The)** (1986), 14 CLRBR (NS) 46 (CLRB no. 587)

11. **Gary Robert et al.** (1986), 12 CLRBR (NS) 289; and 86 CLLC 16,030 (CLRB no. 566)

12. **Graham Cable TV/FM** (1986), 14 CLRBR (NS) 250; and 86 CLLC 16,047 (CLRB no. 588)

13. **Gary Robert et al.**, **supra**, at note 11

14. **Graham Cable TV/FM**, **supra**, at note 12

15. **National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch** (1987), 87 CLLC 16,041 (CLRB no. 609)

    Canadian Broadcasting Corporation (1986), as yet unreported CLRB decision no. 575

    Cape Breton Development Corporation (1986), as yet unreported CLRB decision no. 595

16. **National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch**, **supra**, at note 15

17. **Canadian Broadcasting Corporation**, **supra**, at note 15

18. **Teleglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

19. **Cape Breton Development Corporation**, **supra**, at note 15

20. **Teleglobe Canada**, **supra**, at note 18

21. **Canada Post Corporation** (1986), 14 CLRBR (NS) 213 (CLRB no. 590)

22. **Royal Canadian Mounted Police (The)**, **supra**, at note 10

23. **Antioch Construction Corporation and/or Glossop Enterprises Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 568)

    Alberta Government Telephones (1986), 13 CLRBR (NS) 313 (CLRB no. 581)

24. **In the matter of the Canada Labour Code**, [1987] 2 F.C. 30 (Antioch/Glossop)

    Re reference by the Canada Labour Relations Board, Court file no. A-523-86, February 3, 1987 (F.C.A.) (Alberta Government Telephones)

25. **Antioch Construction Corporation et al.**, **supra**, at note 23

26. **Alberta Government Telephones**, **supra**, at note 23

27. **Alberta Government Telephones** v. **Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission et al.**, [1985] 2 F.C. 472; and (1984), 15 D.L.R. (4th) 515

28. **CNCP Telecommunications** v. **Alberta Government Telephones et al.**, [1986] 2 F.C. 179; and (1985), 24 D.L.R. (4th) 608

29. **Bradley Services Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 256; and 86 CLLC 16,036 (CLRB no. 570)

    Logistec Corporation (1986), 87 CLLC 16,008 (CLRB no. 593)

    Central Western Railway Corporation (1987), as yet unreported CLRB decision no. 611

    Secunda Offshore Incorporated (1986), as yet unreported CLRB decision no. 589

    Altus Construction Services Ltd. et al. (1987), 87 CLLC 16,015 (CLRB no. 612)

Byers Transport Limited (1986), 12 CLRBR (NS) 236 (CLRB no. 571)

30. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, at note 29

    Central Western Railway Corporation, **supra**, at note 29

    Altus Construction Services Ltd. et al., **supra**, at note 29

    Byers Transport Limited, **supra**, at note 29

31. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, at note 29

32. **Logistec Corporation**, **supra**, at note 29

33. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

34. **Central Western Railway Corporation**, **supra**, at note 29

35. **Secunda Offshore Incorporated**, **supra**, at note 29

36. **Altus Construction Services Ltd. et al.**, **supra**, at note 29

37. **Byers Transport Limited**, **supra**, at note 29

38. **Cie Cable Vision Hawkesbury Ltée** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 603

39. **Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 616

40. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 596

41. **Air Atlantic Limited** (1986), 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600)

42. **Iberia Airlines of Spain** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 608

43. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

44. **Dunlop Transport (1980) Limited** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 584

45. **Rigaud Transport Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 605

46. **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 613

47. **Woodward's Limited** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 567

48. **Maritime Employers' Association** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 617

49. **Maritime Employers' Association** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 619

50. **621100 Ontario Limited/Charpat Transportation Inc.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 577

51. **Can-Coast Marine Inc.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 610

52. **Western Cablevision Ltd. et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 573

53. **Association des employeurs maritimes** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 602

54. **Jean-Pierre Caron** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 579

55. **Terry Wilson et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 583

56. **Daniel Piotrowski** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 586

57. **George Harris et al.** (1986), 86 CLLC 16,059 (CLRB no. 597)

58. **William Tomlinson** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 599

59. **Peter G. Reynolds et al.** (1987), 87 CLLC 16,011 (CLRB no. 607)

60. **Marc Lapointe** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 615

61. **Prince Rupert Grain Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,056 (CLRB no. 592)

62. **Montreal Port Corporation** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 606

63. **Graham Cable TV/FM** (1986), 86 CLLC 16,039 (CLRB no. 585)

64. See reasons for decision concerning applications for review summarized at page 25.

65. See reasons for decision concerning applications for certification summarized at page 25.

66. **Richard Barker** (1986), 13 CLRBR (NS) 28; and 86 CLLC 16,031 (CLRB no. 576)

67. **Lise Guertin** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 614

68. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,045 (CLRB no. 580)

69. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

70. Canada Labour Code, Part IV, R.S.C. 1970, c. L-1, amended by 1977-78, c. 27, 1980-81-82-83, c. 47, 1984, cc. 39, 40

71. **Denis Gagnon et al.** (1986), as yet unreported CLRB decision no. 572

Lorenzo Richard (1986), as yet unreported CLRB decision no. 598

John P. Grogan (1986), as yet unreported CLRB decision no. 594

Roland D. Sabourin (1986), as yet unreported CLRB decision no. 618

72. **Roland D. Sabourin**, **supra**, at note 71

73. **Denis Gagnon et al.**, **supra**, at note 71

74. **Lorenzo Richard**, **supra**, at note 71

75. **John P. Grogan**, **supra**, at note 71

76. **Roland D. Sabourin**, **supra**, at note 71

Statistics

Section 122 of Part V of the Canada Labour Code allows for the judicial review of a Board's final decision by the Federal Court of Appeal. This is done pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

In 1986-87, the Federal Court of Appeal received 21 applications for review under section 28(1)(a). This is in addition to the 29 applications that were still pending before the Court at the end of the 1985-86 fiscal year. Of these applications, 21 were eventually withdrawn. The Court did review 9 of the applications; the Board's decision was upheld in 4 of these cases and set aside in the other 5 cases.

Two references were made by the Board to the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(4) of the Federal Court Act. The Board's decisions were upheld in both matters. Also, one application for an extension of time to file a section 28(1)(a) application was made but later withdrawn.

Four applications for leave to appeal to the Supreme Court of Canada concerning judgments of the Federal Court of Appeal were filed this year. Three were eventually withdrawn and one was granted; it is currently pending before the Supreme Court.

One application involving issues under section 24 of the Charter was filed in the Federal Court as was one application under section 18 of the Federal Court Act. Both cases were rejected by the Federal Court.

In the provincial courts, there were 6 applications filed this year and 2 applications were still pending from the previous year. Four of the applications involved applications for a stay filed in the Quebec Superior Court. Three of the applications were rejected and one was granted for a limited period of time, but was later withdrawn. Two applications were filed in the Quebec Court of Appeal involving two of the stay applications that were rejected by the Superior Court. They are still pending before the Court.

A prohibition application was filed in the Alberta Court of Queen's Bench and was rejected. Another application that was pending before the Supreme Court of British Columbia was decided, and the Court confirmed the Board's jurisdiction involving section 158 of the Canada Labour Code.

At the year's end, there were 20 section 28 applications pending before the Federal Court of Appeal; there was 1 application before the Supreme Court of Canada, and there were 2 applications pending in the Quebec Court of Appeal.

Judicial Review by the Federal Court of Appeal

In 1986-87, nine applications for review were heard by the Federal Court of Appeal. All of the applications under section 28 of the Federal Court Act concerned alleged errors of jurisdiction by the Board. They are as follows:

In **Les Salariés de New Carlisle** v. **Syndicat des employés de CHNC New Carlisle**,[1] the question was the Board's application of section 27 of the Regulations. This section provides the means by which the Board ascertains membership in a union. The three justices differed slightly in their reasons, but all agreed that the Board's interpretation was reasonable and rejected the application.

In **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.**,[2] the employer applied to have a decision of the Board on unsafe working conditions set aside because the employee had not complied with the reporting provision of the section. The Court rejected this argument on the ground that the Board's application of the provision to the facts of this case was neither unreasonable nor did it constitute an error of jurisdiction.

In **National Bank of Canada (Senneterre)** v. **Retail Clerks International Union, Local 508**,[3] the Board had decided it did not have the power under section 119 of the Canada Labour Code to revoke a certification order as requested by the employer. The Court determined that the Board's power in such circumstances was not so limited and referred the matter back to the Board for a redetermination.

In **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board**,[4] the Board had decided that the complaint filed by Mr. Webb was untimely pursuant to section 187(2) of the Canada Labour Code. Mr. Webb filed his section 28 application with the Federal Court of Appeal and it was subsequently rejected without written reasons.

In **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board**,[5] the Board had decided an application that was made pursuant to section 158(1) of the Canada Labour Code by Northern-Loram. The Board determined it had jurisdiction to identify those employees that are bound by a collective agreement. The Court upheld the Board's decision.

The Federal Court of Appeal decided four other review applications,[6] two involving the House of Commons and two affecting the Library of Parliament. The Board had decided that the House of Commons and the Library of Parliament were employers within the

jurisdiction of Part V of the Canada Labour Code. The decisions were made with regard to several applications for certification that had been filed with the Board. The Court granted the four applications and decided the Board did not have jurisdiction over the House of Commons or the Library of Parliament.

The Board referred two matters to the Federal Court of Appeal by way of section 28(4) of the Federal Court Act. The two matters concerned the Board's constitutional jurisdiction. In the first case, the Court of Appeal relied on its own judgment in **CNCP Telecommunications** v. **Alberta Government Telephones et al.**[7] The Court decided that the Board did not err in concluding that AGT fell within federal jurisdiction, and that the company's claim to Crown immunity from the Board's jurisdiction failed. This case has been referred to the Supreme Court for hearing.

In the second case,[8] both the British Columbia and Canada Labour Boards had decided that the other had jurisdiction over the employees of Glossop Enterprises, a company which was under subcontract from Antioch Construction to rebuild bridges for CN Rail. The Court reviewed the jurisprudence thoroughly and concluded that the Board's reliance on the nature of the work being construction was, in this case, insufficient to place it in provincial jurisdiction. However, the Court reasoned that the fact the employment was short term made it discrete and severable from CN's auspices and therefore was properly within provincial jurisdiction.

Endnotes

1. **Les Salariés de New-Carlisle** c. **Syndicat des employés de CHNC New-Carlisle**, Court file no. A-935-85, December 10, 1986 (F.C.A.)

2. **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.**, judgment rendered from the bench, Court file no. A-847-85, September 25, 1986 (F.C.A.)

3. **National Bank of Canada (Senneterre)** v. **Retail Clerks' International Union, Local 508**, judgment rendered from the bench, Court file no. A-902-85, September 8, 1986 (F.C.A.)

4. **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board**, Court file no. A-837-85, April 15, 1986 (F.C.A.)

5. **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board** (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A.) (Northern-Loram)

6. **House of Commons** v. **Canada Labour Relations Board et al.**, [1986] 2 F.C. 372; (1986), 27 D.L.R. (4th) 481; and 86 CLLC 14,034

   House of Commons v. **House of Commons Security Service Employees Association**, Court file no. A-856-85, April 23, 1986 (F.C.A.)

   Library of Parliament v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1986), 66 N.R. 57 (F.C.A., no. A-860-85)

   Library of Parliament v. **Canada Labour Relations Board et al.**, Court file no. A-861-85, April 23, 1986 (F.C.A.)

7. **In the matter of the Canada Labour Code**, Court file no. A-523-86, February 3, 1987 (F.C.A.) (Alberta Government Telephones)

8. **In the matter of the Canada Labour Code**, [1987] 2 F.C. 30 (Glossop/Antioch)

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V)

Prior to 1973, Part V of the Canada Labour Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the Code was reenacted and it provided for additional duties and functions of the Canada Labour Relations Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- the determination of applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units for a geographical location.

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date which the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- on referral from the Minister of Labour, the settlement by the Board of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

A new jurisdiction was granted to the Board by Part IV of the Code concerning the appeal of a safety officer's decision regarding dangerous or unsafe working conditions, and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Further amendments were made to the Code when Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed in force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow for the amount of union dues required to be paid to the union to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and
- the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date of a technological change. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, there was a provision made for the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code as well as provision for any Board Member to dispose of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

Statistical Tables

The tables on the following pages provide additional details on the Board's case-load and activities.

Note: This year the Board is nearing the completion of the automation of its case processing system. As a result, the year end tabulation of the Board's case-load figures is now performed by the Board's computer. The historical data that has been produced by the computer may not always match the figures contained in previous annual reports which had been manually tabulated. Where there continues to be a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used and deemed correct.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1986-87

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	8	60	16	7	27	118
Certification	16	73	33	30	34	186
Declaration of Single Employer	5	10	7	8	11	41
Revocation	1	7	7	3	5	23
Successor Rights	0	2	4	2	3	11
Sale of Business	4	18	13	9	9	53
Settlement of First Agreement	0	0	1	0	0	1
Technological Change	2	0	1	0	0	3
Unlawful Work Stoppage/Lockout	2	5	6	1	5	19
Unfair Labour Practice	21	114	55	29	33	252
Safety	1	6	6	1	5	19
Whether Employee Covered by Collective Agreement	0	0	4	0	1	5
Miscellaneous	1	11	7	2	9	30
Total	61	306	160	92	142	761

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1986-87

Type of Case	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	8	56	18	9	22	113
Certification	22	69	29	26	28	174
Declaration of Single Employer	1	6	9	7	8	31
Revocation	2	12	6	4	5	29
Successor Rights	0	1	1	0	2	4
Sale of Business	4	11	11	6	7	39
Settlement of First Agreement	0	0	1	0	0	1
Technological Change	1	0	2	0	0	3
Unlawful Work Stoppage/Lockout	2	4	5	1	7	19
Unfair Labour Practice	22	137	51	29	35	274
Safety	0	6	3	0	4	13
Whether Employee Covered by Collective Agreement	0	3	13	0	2	18
Miscellaneous	2	8	9	2	14	35
Total	64	313	158	84	134	753

Table 3

Nature of Cases Received by Industry in 1986-87

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	21	16	0	54	1	53	145
Banks	5	12	12	3	0	6	38
Broadcasting	19	14	0	19	2	4	58
Communications	6	6	1	8	4	9	34
Crown Corp.	3	2	0	24	3	9	41
Feed and Grain	2	3	0	0	1	2	8
Longshoring	8	6	0	20	3	3	40
Railways	5	15	1	23	0	19	63
Road Transport	77	26	5	79	3	47	237
Shipping	20	9	1	13	1	8	52
North Territories	11	9	3	5	1	2	31
Miscellaneous	7	0	0	3	0	1	11
Non federal	2	0	0	1	0	0	3
Total	186	118	23	252	19	163	761

* Unfair Labour Practice

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry in 1986-87

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	13	10	2	60	2	23	110
Banks	5	14	12	1	0	4	36
Broadcasting	22	12	2	24	2	7	69
Communications	4	4	1	8	5	11	33
Crown Corp.	2	1	0	27	3	18	51
Feed and Grain	1	3	0	0	1	2	7
Longshoring	7	3	2	17	2	1	32
Railways	4	20	0	28	0	14	66
Road Transport	72	27	9	82	2	50	242
Shipping	26	9	0	15	1	10	61
North Territories	13	10	1	6	1	3	34
Miscellaneous	4	0	0	5	0	1	10
Non federal	1	0	0	1	0	0	2
Total	174	113	29	274	19	144	753

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1986-87

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	26	28.0	28.0
11/20	22	23.7	51.7
21/30	12	13.0	64.7
31/40	9	9.7	74.4
41/50	5	5.4	79.8
51/60	2	2.1	81.9
61/70	2	2.1	84.0
71/100	7	7.5	91.5
101/130	2	2.1	93.6
131/160	3	3.2	96.8
161 and over	3	3.2	100.0
Total	93	100.0	

Total number of employees affected: 3,780

Median size of units is 20 employees

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1986-87

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	9	0	4	13	4	1
Banks	4	1	0	5	1	1
Broadcasting	14	4	4	22	2	5
Communications	2	2	0	4	0	1
Crown Corp.	1	0	1	2	0	1
Feed and Grain	0	0	1	1	0	0
Longshoring	3	1	3	7	2	0
Railways	3	0	1	4	0	3
Road Transport	37	22	13	72	3	20
Shipping	13	3	10	26	0	5
North Territories	6	5	2	13	2	1
Miscellaneous	1	2	1	4	1	1
Non federal	0	0	1	1	0	0
Total	93	40	41	174	15	39

Table 7

Review Applications Disposed of by Industry in 1986-87

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard
Air Transport	3	6	1	10	2
Banks	3	10	1	14	0
Broadcasting	8	2	2	12	0
Communications	0	3	1	4	0
Crown Corp.	1	0	0	1	1
Feed and Grain	3	0	0	3	1
Longshoring	1	2	0	3	1
Railways	11	9	0	20	3
Road Transport	12	10	5	27	1
Shipping	4	2	3	9	3
North Territories	3	5	2	10	1
Total	49	49	15	113	13

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1986-87

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	19	8	20	47	31
Banks	0	0	1	1	1
Broadcasting	10	3	9	22	14
Communications	0	0	1	1	0
Crown Corp.	1	2	5	8	5
Feed and Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	0	1	3	4	1
Railways	0	3	2	5	3
Road Transport	8	4	45	57	29
Shipping	4	0	4	8	4
North Territories	0	2	1	3	2
Miscellaneous	0	1	4	5	1
Total	42	24	95	161	91

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1986-87

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	1	9	3	13	4
Banks	—	—	—	—	—
Broadcasting	0	2	0	2	0
Communications	0	5	2	7	3
Crown Corp.	0	14	5	19	4
Feed and Grain	—	—	—	—	—
Longshoring	1	8	4	13	7
Railways	0	15	8	23	2
Road Transport	0	10	15	25	5
Shipping	0	4	3	7	1
North Territories	0	2	1	3	1
Miscellaneous	—	—	—	—	—
Non federal	0	1	0	1	0
Total	2	70	41	113	27

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1986-87

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	1	0	1	2	2
Banks	—	—	—	—	—
Broadcasting	0	0	2	2	1
Communications	3	1	1	5	4
Crown Corp.	1	1	1	3	2
Feed and Grain	0	0	1	1	1
Longshoring	0	1	1	2	1
Railways	—	—	—	—	—
Road Transport	1	0	1	2	1
Shipping	0	0	1	1	—
North Territories	0	0	1	1	—
Total	6	3	10	19	12

Table 11

Number of Cases Heard by Type of Case* in 1986-87

Type of Case	Number Heard
Review	23
Certification	26
Change of Terms and Conditions of Employment	2
Declaration of Single Employer	23
Revocation	3
Sale of Business	19
Whether Employee Covered by Collective Agreement	7
Technological Change	0
Religious Objections	3
Imposition of First Collective Agreement	1
Unlawful Work Stoppage	12
Complaint of Unfair Labour Practice	131
Consent to Prosecute	2
Filing of Board Order in Federal Court	3
Access to Employer's Premises	1
Safety	8
Total	264

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing

Table 12

Number of Days Spent in Hearing by Region in 1986-87

Region	Number of days
Atlantic	23
Quebec	111
Ontario	97
Pacific and Central	42
Total	273

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1986-87

Type of Case	Carried Over from 1985-86	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1987-88
Review	43	118	49	49	15	113	48
Certification	61	186	93	40	41	174	73
Declaration of Single Employer	16	41	10	15	6	31	26
Revocation	17	23	19	8	2	29	11
Successor Rights	1	11	4	0	0	4	8
Sale of Business	17	53	10	13	16	39	31
Whether Employee Covered by Collective Agreement	23	5	2	14	2	18	10
Technological Change	2	3	0	1	2	3	2
Religious Objection	3	4	3	0	2	5	2
Imposition of First Agreement	0	1	1	0	0	1	0
Unlawful Work Stoppage	4	19	6	3	10	19	4
Unfair Labour Practice	168	252	44	94	136	274	146
Safety	3	19	2	3	8	13	9
Miscellaneous	11	26	14	10	6	30	7
Total	369	761	257	250	246	753	377

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1987

(with comparative figures for the year ended March 31, 1986)

	1987	1986
Salaries and wages	$ 4,048,792	$ 3,872,179
Contributions to employee benefit plans	633,000	620,000
Transportation and communications	619,354	643,214
Information	141,358	123,364
Professional and special services	399,114	449,418
Rentals	134,137	129,913
Purchased repair and upkeep	25,877	10,199
Utilities, materials and supplies	114,367	102,354
All other expenditures	4,712	27,477
Capital	15,254	167,505
Accommodation provided by D.P.W.	1,100,000	1,118,000
D.S.S. cheque issue	12,000	10,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	90,000	70,000
Total Expenditures	$ 7,337,965	$ 7,343,623

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$ 5,502,965	$ 5,525,623
Employee Benefits	633,000	620,000
O.G.D. which provided services without charge	1,202,000	1,198,000
	$ 7,337,965	$ 7,343,623

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Marc Lapointe

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année terminée le 31 mars 1987

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1986)

	1987	1986
Traitement et salaires	4 048 792 $	3 872 179 $
Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	633 000	620 000
Transports et communications	619 354	643 214
Information	141 358	123 364
Services professionnels et spéciaux	399 114	449 418
Location	134 137	129 913
Achat de services de réparation et d'entretien	25 877	10 199
Services publics, fournitures et approvisionnements	114 367	102 354
Toutes autres dépenses	4 712	27 477
Capital	15 254	167 505
Locaux fournis par le MTP	1 100 000	1 118 000
Émission de chèques par le MAS	12 000	10 000
Primes d'assurance versées par le SCT	90 000	70 000
Total des dépenses	7 337 965 $	7 343 623 $

Dépenses globales prévues au:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	5 502 965 $	5 525 623 $
Avantages sociaux	633 000	620 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1,202,000	1 198 000
	7 337 965	$ 7 343 623

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Marc Laplante

Président

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1986-1987

Genre d'affaire	Reportées de 1985-1986	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1987-1988
Révision	43	118	49	49	15	113	48
Accréditation	61	186	93	40	41	174	73
Déclaration d'employeur unique	16	41	10	15	6	31	26
Révocation	17	23	19	8	2	29	11
Droits du successeur	1	11	4	0	0	4	8
Vente d'entreprise	17	53	10	13	16	39	31
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	23	5	2	14	2	18	10
Changement technologique	2	3	0	1	2	3	2
Obstacle religieux	3	4	3	0	2	5	2
Imposition d'une première convention	0	1	1	0	0	1	0
Arrêt de travail illégal	4	19	6	3	10	19	4
Pratique déloyale de travail	168	252	44	94	136	274	146
Sécurité	3	19	2	3	8	13	9
Divers	11	26	14	10	6	30	7
Total	369	761	257	250	246	753	377

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaires* en 1986-1987

Genre d'affaire	Nombre entendues
Révision	23
Accréditation	26
Modification des conditions d'emploi	2
Déclaration d'employeur unique	23
Révocation	3
Vente d'entreprise	19
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	7
Changement technologique	0
Obstacles religieux	3
Imposition d'une première convention collective	1
Arrêt de travail illégal	12
Plainte de pratique déloyale de travail	131
Consentement aux poursuites	2
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	3
Accès aux locaux d'un employeur	1
Sécurité	8
Total	264

* Les chiffres indiquent le nombre d'affaires où le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1986-1987

Région	Nombre de jours
Atlantique	23
Québec	111
Ontario	97
Pacifique et Centre	42
Total	273

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1986-1987

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	1	9	3	13	4
Banques	—	—	—	—	—
Radiodiffusion et télévision	0	2	0	2	0
Communications	0	5	2	7	3
Sociétés de la Couronne	0	14	5	19	4
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	1	8	4	13	7
Chemins de fer	0	15	8	23	2
Transport routier	0	10	15	25	5
Navigation	0	4	3	7	1
Industries dans le Nord	0	2	1	3	1
Divers	—	—	—	—	—
Non fédéral	0	1	0	1	0
Total	2	70	41	113	27

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou lock-out illégal tranchées en 1986-1987

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	1	0	1	2	2
Banques	—	—	—	—	—
Radiodiffusion et télévision	0	0	2	2	1
Communications	3	1	1	5	4
Sociétés de la Couronne	1	1	1	3	2
Grains et provendes	0	0	1	1	1
Débardage	0	1	1	2	1
Chemins de fer	—	—	—	—	—
Transport routier	1	0	1	2	1
Navigation	0	0	1	1	—
Industries dans le Nord	0	0	1	1	—
Total	6	3	10	19	12

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées par secteur d'activités en 1986-1987

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	3	6	1	10	2
Banques	3	10	1	14	0
Radiodiffusion et télévision	8	2	2	12	0
Communications	0	3	1	4	0
Sociétés de la Couronne	1	0	0	1	1
Grains et provendes	3	0	0	3	1
Débardage	1	2	0	3	1
Chemins de fer	11	9	0	20	3
Transport routier	12	10	5	27	1
Navigation	4	2	3	9	3
Industries dans le Nord	3	5	2	10	1
Total	49	49	15	113	13

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1986-1987

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	19	8	20	47	31
Banques	0	0	1	1	1
Radiodiffusion et télévision	10	3	9	22	14
Communications	0	0	1	1	0
Sociétés de la Couronne	1	2	5	8	5
Grains et provendes	—	—	—	—	—
Débardage	0	1	3	4	1
Chemins de fer	0	3	2	5	3
Transport routier	8	4	45	57	29
Navigation	4	0	4	8	4
Industries dans le Nord	0	2	1	3	2
Divers	0	1	4	5	1
Total	42	24	95	161	91

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1986-1987

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	26	28,0	28,0
11/20	22	23,7	51,7
21/30	12	13,0	64,7
31/40	9	9,7	74,4
41/50	5	5,4	79,8
51/60	2	2,1	81,9
61/70	2	2,1	84,0
71/100	7	7,5	91,5
101/130	2	2,1	93,6
131/160	3	3,2	96,8
161 et plus	3	3,2	100,0
Total	93	100,0	

Total des employés visés: 3 780

La taille médiane des unités est de 20 employés

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activités en 1986-1987

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	9	0	4	13	4	1
Banques	4	1	0	5	1	1
Radiodiffusion et télévision	14	4	4	22	2	5
Communications	2	2	0	4	0	1
Sociétés de la Couronne	1	0	1	2	0	1
Grains et provendes	0	0	1	1	0	0
Débardage	3	1	3	7	2	0
Chemins de fer	3	0	1	4	0	3
Transport routier	37	22	13	72	3	20
Navigation	13	3	10	26	0	5
Industries dans le Nord	6	5	2	13	2	1
Divers	1	2	1	4	1	1
Non fédéral	0	0	1	1	0	0
Total	93	40	41	174	15	39

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1986-1987

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	21	16	0	54	1	53	145
Banques	5	12	12	3	0	6	38
Radiodiffusion et télévision	19	14	0	19	2	4	58
Communications	6	6	1	8	4	9	34
Sociétés de la Couronne	3	2	0	24	3	9	41
Grains et provendes	2	3	0	0	1	2	8
Débardage	8	6	0	20	3	3	40
Chemins de fer	5	15	1	23	0	19	63
Transport routier	77	26	5	79	3	47	237
Navigation	20	9	1	13	1	8	52
Industries dans le Nord	11	9	3	5	1	2	31
Divers	7	0	0	3	0	1	11
Non fédéral	2	0	0	1	0	0	3
Total	186	118	23	252	19	163	761

* Pratique déloyale de travail

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1986-1987

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	13	10	2	60	2	23	110
Banques	5	14	12	1	0	4	36
Radiodiffusion et télévision	22	12	2	24	2	7	69
Communications	4	4	1	8	5	11	33
Sociétés de la Couronne	2	1	0	27	3	18	51
Grains et provendes	1	3	0	0	1	2	7
Débardage	7	3	2	17	2	1	32
Chemins de fer	4	20	0	28	0	14	66
Transport routier	72	27	9	82	2	50	242
Navigation	26	9	0	15	1	10	61
Industries dans le Nord	13	10	1	6	1	3	34
Divers	4	0	0	5	0	1	10
Non fédéral	1	0	0	1	0	0	2
Total	174	113	29	274	19	144	753

* Pratique déloyale de travail

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1986-1987

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	8	60	16	7	27	118
Accréditation	16	73	33	30	34	186
Déclaration d'employeur unique	5	10	7	8	11	41
Révocation	1	7	7	3	5	23
Droits du successeur	0	2	4	2	3	11
Vente d'entreprise	4	18	13	9	9	53
Imposition d'une première convention	0	0	1	0	0	1
Changement technologique	2	0	1	0	0	3
Arrêt de travail illégal/lock-out	2	5	6	1	5	19
Pratique déloyale de travail	21	114	55	29	33	252
Sécurité	1	6	6	1	5	19
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	0	0	4	0	1	5
Divers	1	11	7	2	9	30
Total	61	306	160	92	142	761

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1986-1987

Genre d'affaire	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	8	56	18	9	22	113
Accréditation	22	69	29	26	28	174
Déclaration d'employeur unique	1	6	9	7	8	31
Révocation	2	12	6	4	5	29
Droits du successeur	0	1	1	0	2	4
Vente d'entreprise	4	11	11	6	7	39
Imposition d'une première convention	0	0	1	0	0	1
Changement technologique	1	0	2	0	0	3
Arrêt de travail illégal/lock-out	2	4	5	1	7	19
Pratique déloyale de travail	22	137	51	29	35	274
Sécurité	0	6	3	0	4	13
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	0	3	13	0	2	18
Divers	2	8	9	2	14	35
Total	64	313	158	84	134	753

Tableaux statistiques

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails sur le volume de travail et les activités du Conseil.

Nota: Cette année, le Conseil met la dernière main à son système informatisé de traitement des affaires. Par conséquent, la compilation de fin d'année des statistiques de son volume de travail est désormais faite par ordinateur. Les données historiques produites par celui-ci ne correspondront peut-être pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports annuels des années précédentes, qui avaient été compilés à la main. Dans tous les cas d'écart, les chiffres produits par le système informatisé seront réputés exacts et prévaudront.

gement technologique, accompagnée d'une liste des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, la nomination de Membres à temps partiel qui aideront le Conseil à remplir ses fonctions aux termes de la Partie IV du Code a été prévue; en outre, un Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou une question incontestée renvoyée au Conseil en vertu de la Partie IV du Code.

Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V)

Avant 1973, la Partie V du Code canadien du travail traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, le Code a été voté de nouveau et il prévoyait que le Conseil canadien des relations du travail exerce des fonctions supplémentaires, notamment:

- l'enquête, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats ou leur agents;
- l'enquête et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- la détermination des requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusions ou de ventes d'entreprises; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes pour une région géographique.

Cette «nouvelle» Partie V étendait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a été de nouveau modifiée par le projet de loi C-8 et la compétence et les pouvoirs du Conseil ont été élargis. Les principaux effets de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un nombre accru de Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner des scrutins de représentation et des scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés d'une unité de négociation à la date de la présentation de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation des syndicats de représenter de manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation de leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation d'un syndicat ou d'une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil face aux grèves ou aux lock-out illégaux a été élargi en autorisant le Conseil à rendre des ordonnances de ne pas faire lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Une nouvelle compétence a été reconnue au Conseil par la Partie IV du Code concernant l'appel d'une décision d'un agent de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses et l'instruction de plaintes des employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

D'autres modifications ont été apportées au Code au moment où le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant»;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le Ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire, par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- l'autorisation de passer outre les dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;
- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et
- une prolongation du délai de préavis de 90 à 120 jours avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du chan-

1. **Les Salariés de New-Carlisle** c. **Syndicat des employés de CHNC New-Carlisle**, dossier de la Cour n° A-935-85, 10 décembre 1986 (C.A.F.)

2. **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-847-85, 25 septembre 1986 (C.A.F.)

3. **Banque Nationale du Canada (Senneterre)** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-902-85, 8 septembre 1986 (C.A.F.)

4. **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board**, dossier de la Cour n° A-837-85, 15 avril 1986 (C.A.F.)

5. **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board** (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F., n° A-106-85) (Northern-Loram)

6. **Chambre des communes** c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, [1986] 2 C.F. 372; (1986), 27 D.L.R. (4th) 481; et 86 CLLC 14,034

   Chambre des communes c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier de la Cour n° A-856-85, 23 avril 1986 (C.A.F.)

   Library of Parliament v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1986), 66 N.R. 57 (C.A.F., n° A-860-85)

   Bibliothèque du Parlement c. **Conseil canadien des relations du travail et autre**, dossier de la Cour n° A-861-85, 23 avril 1986 (C.A.F.)

7. **In the matter of the Canada Labour Code**, dossier de la Cour n° A-523-86, 3 février 1987 (C.A.F.) (Alberta Government Telephones)

8. **Affaire intéressant le Code canadien du travail**, [1987] 2 C.F. 30 (Glossop/Antioch)

statué sur une requête présentée par Northern-Loram en vertu du paragraphe 158(1) du Code canadien du travail. Le Conseil avait jugé qu'il avait compétence pour déterminer quels employés étaient liés par une convention collective. La Cour a confirmé la décision du Conseil.

La Cour d'appel fédérale a tranché quatre autres requêtes en révision [6], dont deux touchaient la Chambre des communes et deux la Bibliothèque du Parlement. Le Conseil avait décidé que les deux employeurs en question étaient assujettis à la Partie V du Code canadien du travail. Les décisions portaient sur plusieurs requêtes en accréditation qui avaient été présentées devant le Conseil. Les quatre requêtes ont été agréées, la Cour ayant jugé que ni la Chambre des communes ni la Bibliothèque du Parlement ne relevaient de la compétence du Conseil.

Le Conseil a renvoyé deux affaires à la Cour d'appel fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale. Les deux affaires avaient trait à la compétence constitutionnelle du Conseil. Dans le premier cas, la Cour d'appel s'est fondée sur l'arrêt qu'elle avait rendu dans **Télécommunications CN-CP c. Alberta Government Telephones et autre** [7]. Elle a jugé que le Conseil avait raison de conclure qu'AGT relevait de la compétence fédérale et que l'entreprise ne pouvait pas revendiquer l'immunité de la Couronne à l'égard de la compétence du Conseil. Cette affaire a été renvoyée à la Cour suprême pour y être entendue.

Dans la deuxième affaire [8], le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique et le Conseil canadien des relations du travail avaient tous deux jugé que c'était l'autre tribunal qui avait compétence à l'égard des employés de Glossop Enterprises, une compagnie qui, à titre de sous-traitant d'Antioch Construction, reconstruisait des ponts pour le compte de CN Rail. Après avoir soigneusement examiné la jurisprudence, la Cour a conclu que le motif donné par le Conseil, à savoir que le travail en question était un travail de construction, n'était pas suffisant dans ce cas pour juger qu'il relevait de la compétence provinciale. Elle a toutefois expliqué que, du fait qu'il s'agissait d'emplois à court terme, ils pouvaient être dissociés de l'autorité de CN et donc soumis à juste titre à la compétence provinciale.

Statistiques

En vertu de l'article 122 de la Partie V du Code canadien du travail, les décisions définitives du Conseil peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire de la part de la Cour d'appel fédérale. Cette révision est effectuée aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

En 1986-1987, la Cour d'appel fédérale a reçu 21 requêtes en révision en vertu de l'alinéa 28(1)a). Ce nombre s'ajoute aux 29 requêtes qui étaient en instance devant la Cour à la fin de l'année financière 1985-1986. De ce nombre, 21 requêtes ont finalement été retirées. La Cour a révisé 9 requêtes; la décision du Conseil a été maintenue dans 4 cas et infirmée dans les 5 autres.

Deux affaires ont été renvoyées par le Conseil à la Cour d'appel fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale. Dans les deux cas, la décision du Conseil a été maintenue. En outre, une requête visant à faire prolonger le délai de présentation d'une requête en vertu de l'alinéa 28(1)a) a été présentée, mais elle a été retirée ultérieurement.

Quatre requêtes visant à obtenir l'autorisation de renvoyer des arrêts de la Cour d'appel fédérale à la Cour suprême du Canada ont été présentées cette année. Trois ont finalement été retirées et une a été agréée; cette dernière est actuellement en instance devant la Cour suprême.

Une requête portant sur des questions visées par l'article 24 de la Charte et une autre fondée sur l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale ont été présentées à la Cour fédérale. Toutes deux ont été rejetées.

En outre, 6 requêtes ont été présentées devant les tribunaux provinciaux cette année et 2 autres, qui avaient été présentées l'année précédente, étaient en instance. Quatre d'entre elles ont été présentées à la Cour supérieure du Québec et visaient à obtenir une suspension. Trois de ces requêtes ont été rejetées et une a été agréée pour une période limitée, mais elle a été retirée ultérieurement. Deux requêtes portant sur deux des requêtes en suspension rejetées par la Cour supérieure ont été présentées devant la Cour d'appel du Québec et sont toujours en instance.

La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a été saisie d'une requête en interdiction et l'a rejetée. Une autre requête qui était en instance devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique a été réglée, la Cour ayant confirmé la compétence que l'article 158 du Code canadien du travail reconnaît au Conseil.

À la fin de l'année, 20 requêtes présentées en vertu de l'article 28 étaient en instance devant la Cour d'appel fédérale, 1 devant la Cour suprême du Canada et 2 devant la Cour d'appel du Québec.

Révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale

En 1986-1987, la Cour d'appel fédérale a entendu neuf requêtes en révision. Toutes les requêtes en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale concernaient de présumées erreurs de compétence de la part du Conseil.

Dans **Les Salariés de New Carlisle** c. **Syndicat des employés de CHNC New Carlisle** [1], la Cour devait examiner la manière dont le Conseil avait appliqué l'article 27 de son règlement. Cet article prévoit la méthode suivie par le Conseil pour déterminer si certains employés sont membres ou non d'un syndicat. Bien que les trois juges fondent leur décision sur des motifs qui diffèrent légèrement, ils ont tous trois déclaré que l'interprétation du Conseil était raisonnable et ont donc rejeté la requête.

Dans **Canadian Broadcasting Corporation** v. **John F. Creamer et al.** [2], l'employeur avait demandé à la Cour d'infirmer la décision du Conseil portant sur des conditions de travail dangereuses pour le motif que l'employé ne s'était pas conformé à la disposition précise de l'article relative à la manière de signaler un danger. La Cour a rejeté cet argument parce que la manière dont le Conseil avait appliqué la disposition aux faits de l'affaire n'était pas déraisonnable ni ne constituait une erreur de compétence.

Dans **Banque Nationale du Canada (Senneterre)** c. **Union internationale des employés de commerce, section locale 508** [3], le Conseil avait décidé que l'article 119 du Code canadien du travail ne l'habilitait pas à révoquer une ordonnance d'accréditation, comme l'employeur l'avait demandé. La Cour a jugé que le pouvoir du Conseil dans les circonstances en question n'était pas si limité et lui a renvoyé l'affaire pour qu'il rende une nouvelle décision.

Dans **Carl E. Webb** v. **Canada Labour Relations Board** [4], le Conseil avait décidé que la plainte de M. Webb avait été déposée en dehors des délais prescrits par le paragraphe 187(2) du Code canadien du travail. M. Webb a présenté sa requête devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 et celle-ci l'a par la suite rejetée sans donner de motifs par écrit.

Dans **General Teamsters Local Union No. 362** v. **Canada Labour Relations Board** [5], le Conseil avait

58. **William Tomlinson** (1986), décision du CCRT n° 599, non encore rapportée

59. **Peter G. Reynolds et al.** (1987), 87 CLLC 16,011; décision du CCRT n° 607, non encore rapportée en français

60. **Marc Lapointe** (1987), décision du CCRT n° 615, non encore rapportée

61. **Prince Rupert Grain Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,056; décision du CCRT n° 592, non encore rapportée en français

62. **Société du Port de Montréal** (1986), décision du CCRT n° 606, non encore rapportée

63. **Graham Cable TV/FM** (1986), 86 CLLC 16,039; décision du CCRT n° 585, non encore rapportée en français

64. Voir les motifs de décision concernant les requêtes en révision résumés à la page 25.

65. Voir les motifs de décision concernant les requêtes en accréditation résumés à la page 25.

66. **Richard Barker** (1986), 13 CLRBR (NS) 28; et 86 CLLC 16,031; décision du CCRT n° 576, non encore rapportée en français

67. **Lise Guertin** (1987), décision du CCRT n° 614, non encore rapportée

68. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 86 CLLC 16,045; décision du CCRT n° 580, non encore rapportée en français

69. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040; décision du CCRT n° 574, non encore rapportée en français

70. Code canadien du travail, Partie IV, S.R.C. 1970, c. L-1, modifié par 1977-78, c. 27, 1980-81-82-83, c. 47, 1984, c. 39 et 40

71. **Denis Gagnon et autre** (1986), décision du CCRT n° 572, non encore rapportée

    Lorenzo Richard (1986), décision du CCRT n° 598, non encore rapportée

    John P. Grogan (1986), décision du CCRT n° 594, non encore rapportée

    Roland D. Sabourin (1986), décision du CCRT n° 618, non encore rapportée

72. **Roland D. Sabourin**, **supra**, à la note 71

73. **Denis Gagnon et autre**, **supra**, à la note 71

74. **Lorenzo Richard**, **supra**, à la note 71

75. **John P. Grogan**, **supra**, à la note 71

76. **Roland D. Sabourin**, **supra**, à la note 71

29. **Bradley Services Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036; décision du CCRT nº 570, non encore rapportée en français

    Logistec Corporation (1986), 87 CLLC 16,008; décision du CCRT nº 593; non encore rapportée en français

    Central Western Railway Corporation (1987), décision du CCRT nº 611, non encore rapportée

    Secunda Offshore Incorporated (1986), décision du CCRT nº 589, non encore rapportée

    Altus Construction Services Ltd. et autres (1987), 87 CLLC 16,015; décision du CCRT nº 612, non encore rapportée en français

    Byers Transport Limited (1986), 12 CLRBR (NS) 236; décision du CCRT nº 571, non encore rapportée en français

30. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, à la note 29

    Central Western Railway Corporation, **supra**, à la note 29

    Altus Construction Services Ltd. et autres, **supra**, à la note 29

    Byers Transport Limited, **supra**, à la note 29

31. **Bradley Services Ltd.**, **supra**, à la note 29

32. **Logistec Corporation**, **supra**, à la note 29

33. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT nº 402)

34. **Central Western Railway Corporation**, **supra**, à la note 29

35. **Secunda Offshore Incorporated**, **supra**, à la note 29

36. **Altus Construction Services Ltd. et autres**, **supra**, à la note 29

37. **Byers Transport Limited**, **supra**, à la note 29

38. **Cie Cable Vision Hawkesbury Ltée** (1986), décision du CCRT nº 603, non encore rapportée

39. **Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.** (1987), décision du CCRT nº 616, non encore rapportée

40. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1986), décision du CCRT nº 596, non encore rapportée

41. **Air Atlantic Limited** (1986), 87 CLLC 16,002; décision du CCRT nº 600, non encore rapportée en français

42. **Iberia, Lignes Aériennes d'Espagne** (1987), décision du CCRT nº 608, non encore rapportée

43. **Brewster Transport Company Limited** (1986), 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040; décision du CCRT nº 574, non encore rapportée en français

44. **Dunlop Transport (1980) Limited** (1986), décision du CCRT nº 584, non encore rapportée

45. **Rigaud Transport Inc.** (1986), décision du CCRT nº 605, non encore rapportée

46. **Société canadienne des postes** (1987), décision du CCRT nº 613, non encore rapportée

47. **Woodward's Limited** (1986), décision du CCRT nº 567, non encore rapportée

48. **Association des employeurs maritimes** (1987), décision du CCRT nº 617, non encore rapportée

49. **Association des employeurs maritimes** (1987), décision du CCRT nº 619, non encore rapportée

50. **621100 Ontario Limited/Charpat Transportation Inc.** (1986), décision du CCRT nº 577, non encore rapportée

51. **Can-Coast Marine Inc.** (1987), décision du CCRT nº 610, non encore rapportée

52. **Western Cablevision Ltd. et autres** (1986), décision du CCRT nº 573, non encore rapportée

53. **Association des employeurs maritimes** (1986), décision du CCRT nº 602, non encore rapportée

54. **Jean-Pierre Caron** (1986), décision du CCRT nº 579, non encore rapportée

55. **Terry Wilson et al.** (1986), décision du CCRT nº 583, non encore rapportée

56. **Daniel Piotrowski** (1986), décision du CCRT nº 586, non encore rapportée

57. **George Harris et autres** (1986), 86 CLLC 16,059; décision du CCRT nº 597, non encore rapportée en français

1. **British Columbia Telephone Company** (1986), décision du CCRT n° 569, non encore rapportée

2. **British Columbia Telephone Company** (1986), décision du CCRT n° 578, non encore rapportée

3. **Association des employeurs maritimes** (1986), décision du CCRT n° 591, non encore rapportée

4. **Service de Limousine Murray Hill Ltée** (1986), décision du CCRT n° 582, non encore rapportée

5. **Association des employeurs maritimes** (1986), 87 CLLC 16,024; décision du CCRT n° 601, non encore rapportée en français

6. **Banque de Montréal** (1986), décision du CCRT n° 604, non encore rapportée

7. **Banque Nationale du Canada** (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542)

8. **Altus Construction Services Ltd. et autres** (1987), 87 CLLC 16,015; décision du CCRT n° 612, non encore rapportée en français; décision en partie annulée à une séance plénière du Conseil, voir **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034; décision n° 640, non encore rapportée en français

9. Voir les motifs de décision résumés à la page 28.

10. **Gendarmerie royale du Canada** (1986), 14 CLRBR (NS) 46; décision du CCRT n° 587, non encore rapportée en français

11. **Gary Robert et autres** (1986), 12 CLRBR (NS) 289; et 86 CLLC 16,030; décision du CCRT n° 566, non encore rapportée en français

12. **Graham Cable TV/FM** (1986), 14 CLRBR (NS) 250; et 86 CLLC 16,047; décision du CCRT n° 588, non encore rapportée en français

13. **Gary Robert et autres, supra**, à la note 11

14. **Graham Cable TV/FM**, **supra**, à la note 12

15. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)** (1987), 87 CLLC 16,041; décision du CCRT n° 609, non encore rapportée en français

    Société Radio-Canada (1986), décision du CCRT n° 575, non encore rapportée en français

    Cape Breton Development Corporation (1986), décision du CCRT n° 595, non encore rapportée

16. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)**, **supra**, à la note 15

17. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 15

18. **Téléglobe Canada** (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

19. **Cape Breton Development Corporation**, **supra**, à la note 15

20. **Téléglobe Canada**, **supra**, à la note 18

21. **Société canadienne des postes** (1986), 14 CLRBR (NS) 213; décision du CCRT n° 590, non encore rapportée en français

22. **Gendarmerie royale du Canada**, **supra**, à la note 10

23. **Antioch Construction Corporation et(ou) Glossop Enterprises Ltd.** (1986), 13 CLRBR (NS) 1; décision du CCRT n° 568, non encore rapportée en français

    Alberta Government Telephones (1986), 13 CLRBR (NS) 313; décision du CCRT n° 581, non encore rapportée en français

24. **Affaire intéressant le Code canadien du travail**, [1987] 2 C.F. 30 (Antioch/Glossop)

    Re reference by the Canada Labour Relations Board, dossier de la Cour n° A-523-86, 3 février 1987 (C.A.F.) (Alberta Government Telephones)

25. **Antioch Construction Corporation et autre**, **supra**, à la note 23

26. **Alberta Government Telephones**, **supra**, à la note 23

27. **Alberta Government Telephones** c. **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et autre**, [1985] 2 C.F. 472; et (1984), 15 D.L.R. (4th) 515

28. **Télécommunications CN-CP** c. **Alberta Government Telephones et autre**, [1986] 2 C.F. 179; et (1985), 24 D.L.R. (4th) 608

paragraphe 82.1(8) du Code (tel qu'il était rédigé avant l'amendement). Suite à la décision de l'agent de sécurité selon laquelle il n'y avait pas de danger imminent, le Conseil a conclu que la décision de l'agent de sécurité était ni mal fondée ni déraisonnable, tout en ajoutant qu'il n'était pas de sa compétence de se prononcer sur le refus de l'employeur de fournir à ses employés un vêtement quelconque de protection.

Dans **John P. Grogan** [75], le Conseil a été saisi d'une plainte déposée en vertu de l'article 96.1 (tel qu'il était rédigé avant l'amendement) par un employé congédié suite à son refus de travailler seul au triage de ferraille par un froid extrême et suite à la décision de l'agent de sécurité concluant à l'absence d'un danger imminent. Le Conseil, bien que confirmant la décision de l'agent de sécurité, a estimé que le plaignant avait cru réellement qu'il risquait de se blesser en exécutant le travail demandé et a conclu que l'employeur avait contrevenu à l'article 97 en le congédiant pour avoir exercé son droit de refus. Par conséquent, le Conseil a fait droit à la plainte et ordonna à l'employeur de réintégrer le plaignant dans son poste avec pleine indemnisation pour le salaire perdu.

Dans **Roland D. Sabourin** [76], l'employé, dans une plainte déposée en vertu du paragraphe 90(1) (tel qu'il était rédigé après l'amendement), a allégué que son employeur avait violé l'alinéa 104a) en versant dans son dossier le compte rendu d'une entrevue disciplinaire qui faisait suite à son refus de faire fonctionner un chariot élévateur. Bien que le plaignant ait, à l'origine, invoqué une disposition de la convention collective pour motiver son refus de travail, le Conseil a estimé qu'il avait compétence pour entendre la plainte. En l'espèce, le plaignant a réussi à convaincre le Conseil qu'il avait cru sincèrement à l'existence d'un danger. Il avait donc droit à la protection du Code, et ce, même s'il s'était prévalu à tort de son droit de refus. Le Conseil a donc fait droit à la plainte et a ordonné à l'employeur de retirer le compte rendu de l'entrevue disciplinaire du dossier du plaignant.

(1) le requérant doit s'opposer à **tous** les syndicats;

(2) le requérant ne doit pas nécessairement fonder son objection sur des préceptes explicites d'une secte religieuse;

(3) les convictions religieuses du requérant doivent être associées au divin;

(4) le requérant doit être sincère et doit prouver qu'il n'a pas rationalisé son opposition.

Appliquant ce test au cas à l'étude, le Conseil, convaincu de la sincérité de Barker et du caractère religieux de ses croyances, lui a accordé l'exemption en raison de convictions religieuses.

Dans la deuxième affaire où le Conseil a eu à décider d'une demande d'exemption en raison de convictions religieuses [67], la requérante, qui ne faisait partie d'aucune église, fondait son objection sur ses croyances religieuses personnelles. Elle invoquait, en particulier, son interprétation de la Bible qui lui interdisait de critiquer son employeur même lorsque ces critiques pouvaient s'avérer légitimes. Elle devait, en outre, s'abstenir de faire partie de toute association, même religieuse, se donnant un nom, une structure et des règles. Le Conseil a déclaré que le caractère personnel des convictions religieuses de la requérante ne constituait pas un obstacle à l'obtention de l'exemption au sens du paragraphe 162(2). Examinant l'authenticité des croyances professées, le Conseil est convaincu que la requérante, qui n'a pas à établir le bien-fondé de telles croyances, est sincère et lui a accordé l'exemption demandée. Enfin, le Conseil a précisé que sa position était susceptible d'évoluer et que les motifs l'appuyant devaient être vus comme des lignes directrices et non comme une politique arrêtée liant les autres membres du Conseil.

Finalement dans **Brewster Transport Company Ltd.** [68], le Conseil a été appelé à exercer son pouvoir de révision afin de réexaminer certaines ordonnances de redressement en cas de négociation de mauvaise foi dont, entre autres, l'ordonnance faite à Brewster de présenter de nouveau le projet de convention collective daté du 27 juin 1985 et d'en exclure les parties désignées par le Conseil comme étant illégales [69]. Le quorum au sommet désigné par le Conseil a conclu que la requête ne soulevait aucune nouvelle question de droit ou de principe méritant une étude du Conseil en séance plénière. Soulignant que la décision du quorum était parfaitement compatible avec les décisions rendues antérieurement par divers quorums du Conseil et confirmées par la Cour d'appel fédérale, le quorum au sommet a jugé approprié d'énoncer les raisons pour lesquelles il avait jugé que le quorum original n'avait commis aucune erreur de droit. Selon le quorum au sommet, le quorum original avait agi dans le cadre des pouvoirs prévus à l'article 189 lorsqu'il avait rendu l'ordonnance dont l'effet était de rétablir le statu quo existant avant l'ajout par Brewster des propositions illégales. De la même façon, le quorum au sommet a jugé que l'ordonnance rendue contre Brewster d'indemniser le syndicat et les employés en conséquence des pertes subies pendant leur grève tombait également dans le cadre des larges pouvoirs réparateurs conférés au Conseil par l'article 189.

Sécurité (Partie IV du Code)

La Partie IV du Code a été amendée par l'article 20 du projet de loi C-34 lequel est entré en vigueur le 31 mars 1986[70]. Cette Partie du Code confère à l'employé le droit de refuser de travailler lorsqu'il a des motifs de croire que l'exécution de son travail ou que son lieu de travail constitue un danger pour sa santé ou sa sécurité. Lorsque l'employé exerce son droit de refus suivant les règles prévues au Code et que la question n'est pas résolue, un agent de sécurité examine la situation dénoncée. Si cet agent conclut qu'il n'y a pas de danger, l'employé doit retourner au travail. Il peut toutefois porter cette décision en appel devant le Conseil en vertu du paragraphe 86(5) (l'ancien paragraphe 82.1(8)). Enfin, un employé qui a été pénalisé par son employeur parce qu'il a exercé les droits ci-haut décrits peut conformément au paragraphe 90(1) (l'ancien article 96.1) porter plainte par écrit au Conseil de la prétendue infraction. Des quatre plaintes dont le Conseil fut saisi cette année[71], une seule fut déposée suite à ces récents amendements [72].

Dans **Denis Gagnon et autre** [73], le Conseil a été saisi d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 82.1(8) (tel qu'il était rédigé avant l'amendement) par deux épisseurs qui avaient refusé de travailler à l'intérieur d'un puits au motif que la distance de manoeuvre à l'intérieur du puits était trop petite pour leur permettre d'exécuter leur travail sans danger de blessures. La décision de l'agent de sécurité selon laquelle ce refus était non fondé a été maintenue par le Conseil. Le Conseil a profité de l'occasion pour préciser qu'il n'avait pas de pouvoir général de surveillance à l'égard des activités des services de sécurité de Travail Canada et qu'il ne pouvait pas, en l'espèce, réviser les décisions des agents de sécurité pour des raisons de procédure.

Dans **Lorenzo Richard** [74], un électro-mécanicien qui avait refusé d'accepter une affectation sur les quais de réception et d'expédition en raison de la trop froide température a porté plainte au Conseil en vertu du

Autres décisions

Dans deux affaires le Conseil a été saisi d'une procédure de renvoi effectuée aux termes de l'article 158 du Code.

Dans **Prince Rupert Grain Ltd.** [61], la procédure de renvoi initiée par l'employeur s'accompagnait d'une requête en vertu de l'article 182 en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le boycottage du surtemps décrété par le syndicat et ses membres constituait une grève. Pour décider de cette question, le Conseil devait d'abord déterminer si Prince Rupert Grain Ltd. (Prince Rupert Grain) était partie à la convention collective intervenue entre BC Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) dont elle faisait partie et Grain Workers' Union (GWU).

La preuve a démontré l'intention de BCTEOA et de GWU d'exclure de la table principale de négociation les négociations particulières ayant cours chez Prince Rupert Grain en raison de changements technologiques au sein de l'entreprise. Soulignant par ailleurs que l'article 152 n'avait pas pour effet de permettre des négociations parallèles, l'une portant sur les changements technologiques et l'autre sur les autres modalités, le Conseil a conclu que Prince Rupert Grain n'était pas partie à l'entente principale entre BCTEOA et le syndicat. En l'absence d'une convention collective entre Prince Rupert Grain et le syndicat, le Conseil a jugé qu'il n'y avait pas lieu de disposer de la requête présentée en vertu de l'article 182.

Dans **Société du Port de Montréal** [62], la question portée devant le Conseil par l'arbitre de grief consistait à déterminer de quelle accréditation relevait la manoeuvre consistant à déplacer des wagons vers les élévateurs à grain au moyen d'un tracteur motorisé autre qu'une locomotive. Le Conseil a souligné qu'il ne se sentait pas lié par la formulation de la question renvoyée par l'arbitre et qu'il pouvait se prononcer sur tout élément additionnel apporté par les parties visées. Dans le but de tracer la démarcation entre les deux accréditations en cause, le Conseil a évalué les opérations composant la manoeuvre en litige, l'évolution des moyens techniques utilisés par les travailleurs pour l'effectuer et les récents changements technologiques.

Le Conseil a examiné dans **Graham Cable TV/FM** [63] un renvoi fait par le Ministre aux termes de l'article 171.1 du Code lui permettant d'imposer une première convention collective. Dans l'exercice de ce pouvoir, le Conseil a d'abord relaté les divers différends ayant divisé les parties depuis l'accréditation du syndicat, y compris une plainte déposée par le syndicat alléguant que l'employeur avait enfreint le sous-alinéa 184(3)a)(vi), une requête en révocation présentée par certains employés dissidents[64] et une requête en accréditation en instance au moment de l'audience[65] (les deux dernières requêtes sont résumées dans la section «Accréditation et questions connexes»).

Puis examinant le processus de négociation qui s'était échelonné du 19 septembre 1984 au 26 juillet 1985, date où les négociations se sont interrompues jusqu'à la rencontre avec les deux médiateurs fédéraux les 23 et 24 avril 1986, le Conseil a pu constater la détérioration des relations entre les parties. Ainsi, les mesures disciplinaires prises par l'employeur à l'encontre des employés ayant participé à une grève de zèle ont eu pour effet d'encourager la tendance des membres à se désaffilier. La période très limitée que l'employeur a accordé au syndicat pour discuter de ses dernières offres ont également fait preuve de la conduite peu coopérative de l'employeur au cours des séances de négociation. Enfin l'employeur, en exigeant que son offre finale soit ratifiée par tous les membres et non seulement les grévistes, a démontré clairement son intention d'affaiblir le rôle de l'agent négociateur et de refuser de le reconnaître comme mandataire exclusif de tous les membres de l'unité de négociation. Un tel comportement étant en violation directe avec les dispositions du Code qui interdisent les pratiques déloyales de travail, le Conseil a conclu qu'il y avait lieu de régler les modalités de la première convention collective.

Enfin dans le cadre du protocole de retour au travail, le Conseil a estimé que les employés en grève avaient tous le droit de retourner au travail et que l'employeur devait appliquer la clause d'ancienneté de la convention collective lors de la rationalisation de son personnel complet.

Le Conseil a eu l'occasion de traiter pour la première fois de deux requêtes d'exemption en raison de convictions religieuses présentées en vertu du paragraphe 162(2) qui est entré en vigueur le 18 juillet 1984 par le projet de loi C-34. En vertu de cette disposition, le Conseil peut exempter un employé de l'obligation d'adhérer à un syndicat ou de payer une cotisation syndicale en raison de ses convictions religieuses.

Dans **Richard Barker** [66], le requérant a affirmé être un membre de l'Église Adventiste du Septième Jour et a demandé au Conseil d'être exempté au motif que les méthodes antagonistes du syndicat équivalaient à l'usage de la force, ce qui était contraire à la Bible et à la volonté divine. Rappelant la nature exceptionnelle du paragraphe 162(2) et le principe de la reconnaissance officielle par le législateur du bien-fondé des clauses de sécurité syndicale, le Conseil s'est inspiré du test mis au point par le Conseil de la Colombie-Britannique pour établir le sien propre:

appuyaient le syndicat. Il a conclu que l'employeur avait empêché les employés d'exercer leur droit d'adhérer au syndicat et il a ordonné que ces derniers soient réintégrés dans leurs fonctions et indemnisés pour toute perte subie par suite des mesures prises par l'employeur.

–Une décision [52] traitait exclusivement de l'obligation de négocier de bonne foi. Elle concernait un syndicat qui participait depuis 1975 à des négociations paritaires avec les compagnies de câblodistribution du sud-ouest de la Colombie-Britannique. L'employeur a soutenu que le syndicat tenait à négocier individuellement avec chaque compagnie à cause des difficultés que posaient les négociations avec l'une d'elles. De son côté, le syndicat a fait valoir son droit de négocier séparément au nom de chaque unité. Le Conseil a jugé que l'employeur n'avait pas le droit d'insister sur la négociation paritaire et qu'il avait donc contrevenu au Code.

Pratiques déloyales de travail de la part d'un syndicat

–Dans une affaire qui traitait de l'obligation de négocier de bonne foi [53], un groupe d'employeurs a allégué que le syndicat ne faisait pas d'effort raisonnable pour renouveler une convention collective expirée. Le Conseil a conclu que le syndicat avait en effet violé le Code et a ordonné de nombreuses mesures de redressement.

–Sept décisions ont été rendues concernant le devoir de représentation juste des syndicats. Dans la première de ces décisions[54], une plainte en vertu de l'article 136.1 n'a été déposée auprès du Conseil qu'à la suite du rejet par Travail Canada d'une plainte alléguant un congédiement injuste aux termes de l'article 60.5 de la Partie III du Code. Le Conseil a jugé que la plainte avait été déposée en dehors des délais prescrits et que la faute était imputable au plaignant et non à Travail Canada; celui-ci avait informé le plaignant des difficultés possibles concernant sa plainte en vertu de l'article 60.5. Le plaignant aurait donc dû déposer les deux plaintes en même temps afin de respecter les délais prévus par la Partie V du Code.

Dans la deuxième affaire [55], on avait instauré à Saint-Jean un nouveau système de sélection informatisé qui éliminait les risques de discrimination et de favoritisme. À cause de cela, et du fait que de nouvelles règles d'adhésion syndicale avaient été adoptées, il a été allégué que le syndicat manquait à son devoir de représentation juste. Le Conseil a rejeté la plainte pour le motif que les règles internes d'adhésion syndicale ne font pas partie d'une convention collective et qu'elles ne sont donc pas visées par le devoir de représentation juste.

La troisième affaire [56] avait trait à une question constitutionnelle, soit celle de savoir si le travail sur un gazoduc réglementé par le gouvernement fédéral relevait de la compétence du Conseil. Ce dernier a jugé que les travaux de réparation d'un gazoduc dans une province étaient du ressort provincial. La plainte a donc été rejetée parce que le Conseil n'avait pas compétence.

Dans une autre affaire [57], des plaintes avaient été déposées par des membres associés d'un syndicat qui avaient dû se soumettre à des tests d'aptitude et qui avaient échoué. Le syndicat avait réussi à négocier une entente selon laquelle les plaignants pouvaient reprendre le test tout en conservant leur carte syndicale en cas d'un deuxième échec. Par conséquent, le Conseil a jugé que le Code n'avait pas été violé. Il a de plus conclu que les négociations aboutissant à la modification d'une convention collective en vigueur pouvaient faire l'objet d'une plainte en vertu de l'article 136.1.

Une cinquième affaire [58] concernait une plainte où il était allégué qu'un syndicat avait accepté l'objection de l'employeur concernant le délai de présentation d'un grief et ne s'était donc pas occupé de ce grief. Le Conseil a conclu que le syndicat avait examiné la question sans que le point de vue de l'employeur n'entre en ligne de compte et qu'il s'était donc conformé aux exigences de l'article 136.1.

Dans **Peter G. Reynolds et al.** [59], le Conseil a jugé qu'il était compétent aux termes des dispositions sur le devoir de représentation juste pour examiner les lettres d'entente négociées par l'employeur et le syndicat pendant la durée d'application de la convention collective. Cependant, la plainte a été rejetée parce qu'elle avait été déposée en dehors du délai prévu.

Enfin, l'affaire la plus récente dans ce domaine [60] a trait à l'omission d'un syndicat de s'occuper d'un grief. Le plaignant ne voulait pas d'un poste temporaire; il ne s'intéressait qu'à un poste permanent. Il avait reçu de l'employeur des assurances qu'il s'agissait d'un poste permanent et avait accepté le poste. Il avait par la suite été mis à pied. Le Conseil a jugé que le plaignant n'avait jamais été informé que son poste était temporaire en raison d'une entente conclue entre le syndicat et l'employeur. Par conséquent, le Conseil a ordonné que le grief soit renvoyé à l'arbitrage.

compagnie aérienne [42], le Conseil a révoqué l'ordre de l'employeur de muter et de rétrograder une employée parce qu'elle avait participé à une campagne de syndicalisation.

–Trois décisions concernaient le secteur du transport routier. Dans **Brewster Transport Company Limited**[43], le Conseil a entendu des plaintes alléguant l'absence de bonne foi au cours du processus de négociation et l'ingérence dans les activités du syndicat. Le Conseil a jugé que, n'eût été les pratiques déloyales de travail commises par l'employeur, les parties auraient conclu une convention collective. Il a ordonné que l'offre faite antérieurement soit présentée aux employés et qu'un délai suffisant leur soit accordé pour l'examiner.

–Dans une autre affaire[44], deux camionneurs ont été congédiés suite à la présentation par le syndicat d'une requête en accréditation. Le Conseil a jugé qu'un sentiment antisyndical était à l'origine de ce congédiement et il a ordonné que les camionneurs soient dédommagés et réintégrés dans leurs fonctions. La troisième décision[45] concernait un camionneur qui avait été suspendu pour trois mois pour avoir retiré la carte du tachymètre de son camion. Jugeant que la peine infligée était trop sévère par rapport à d'autres mesures disciplinaires prises par l'employeur, le Conseil a conclu que la décision de l'employeur était entachée d'un sentiment antisyndical et a fait droit à la plainte.

–Dans **Société canadienne des postes**[46], un syndicat a déposé des plaintes relatives à la décision de la Société de reclassifier près de la moitié des postes d'une unité de négociation du syndicat comme postes exclus. Le Conseil a jugé que la Société n'avait pas enfreint le Code par sa façon de consulter le syndicat, mais qu'elle y avait contrevenu en refusant qu'un représentant syndical assiste à des réunions individuelles tenues par la direction avec les employés de l'unité de négociation. Il a jugé en outre que la décision d'exclure tous les spécialistes en traitement de textes travaillant à l'administration centrale ne pouvait qu'entraîner la destruction de l'unité de négociation et s'ingérait dans les droits du syndicat.

–Dans une autre affaire [47], les plaignants ont allégué qu'un nouveau fournisseur de services à l'aéroport de Goose Bay avait refusé d'embaucher les employés de l'ancien entrepreneur parce que ceux-ci avaient participé à des activités du syndicat. Le Conseil a conclu que les renseignements donnés par les plaignants n'étaient pas étayés et a rejeté les plaintes.

–Dans deux décisions allant de pair, le Conseil a réglé 95 plaintes déposées par des débardeurs et alléguant que les articles 161.1 et 184 avaient été violés. Dans une décision préliminaire[48], il devait examiner certaines questions, dont le droit de l'employeur d'obtenir les détails de la plainte, le pouvoir discrétionnaire du Conseil de se prononcer ou non sur une plainte arbitrable et sur la constitutionnalité du paragraphe 188(3) eu égard à l'article 15 de la Charte. En ce qui a trait au premier point, le Conseil a jugé que l'article 35 du Règlement, qui énonce les détails que doivent contenir les plaintes de pratique déloyale de travail, avait été respecté. Il a réitéré les critères devant le guider aux fins de déterminer s'il devait ou non se prononcer sur certaines questions arbitrables et il a décidé d'entendre les plaintes. Quant au point concernant la Charte, le Conseil a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel le fardeau de la preuve imposé par le paragraphe 188(3) contrevenait au droit à l'égalité garanti par l'article 15 au motif que la portée de cette disposition ne s'étend pas aux questions patronales-syndicales ni aux considérations économiques visées par le Code. Dans la décision subséquente[49], qui disposait du mérite de la plainte, le Conseil devait examiner l'allégation selon laquelle une modification du système d'affectation de la main-d'oeuvre contrevenait au Code. La preuve a révélé que les modifications découlaient d'une intensification des opérations mécanisées et de l'affectation de main-d'oeuvre spécialisée à la machinerie lourde. L'employeur avait mis sur pied un programme de recyclage en se servant d'une liste de membres et de membres aspirants du syndicat. Le Conseil a jugé que par ses gestes l'employeur n'avait pas fait preuve de sentiment antisyndical ni de discrimination, et que l'employeur avait donc réussi à s'acquitter de l'obligation que lui imposait le paragraphe 188(3). Par conséquent, les plaintes ont été rejetées.

Outre les décisions mentionnées ci-dessus, deux décisions ont été rendues relativement à des pratiques déloyales de travail visant des débardeurs. Dans la première affaire [50], des plaintes ont été déposées suite à la mise à pied de plusieurs employés qui appuyaient le syndicat. L'employeur a allégué que les mises à pied procédaient de difficultés financières causées par la ligne de piquetage illégale dressée par le syndicat devant son navire. Il avait été ordonné au syndicat, par voie d'injonction, de cesser de s'ingérer dans les relations contractuelles de l'employeur. Le Conseil a jugé que les mises à pied procédaient d'un sentiment antisyndical. Toutefois, comme l'activité illégale du syndicat avait placé l'employeur dans une situation financière qui l'empêchait de réembaucher les employés, le Conseil a simplement garanti les postes au cas où la compagnie reprendrait ses activités plus tard.

Dans la deuxième affaire[51], le Conseil a jugé que l'employeur avait, avant et après l'émission d'un certificat d'accréditation, congédié cinq employés qui

et CWRC pour conclure qu'il y avait continuité d'une partie de l'entreprise de CN par CWRC comme entreprise active. Le Conseil a donc déclaré CWRC lié par la convention collective des syndicats requérants tout en rejetant leur requête présentée en vertu de l'article 133.

Dans **Secunda Offshore Inc.** [35], le Conseil a décidé que l'affrètement par la compagnie Secunda d'un navire exploité auparavant par Balder Offshore Canada Inc. (Balder) ne constituait pas une vente d'entreprise car le transfert de biens du contrôle de Balder à celui de Secunda, compagnie non apparentée mais concurrente, ne pouvait à lui seul constituer une vente au sens de l'article 144. Le Conseil a profité de l'occasion pour rappeler que les droits de négociation ne s'attachent pas aux biens meubles ni même aux actifs, mais à l'entreprise en tant qu'entreprise active.

Dans **Altus Construction Services Ltd. et autres** [36], les requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 faisaient suite à la vente des actifs de Cyprus Anvil Mining Corporation (Cyprus) à Curragh Resources (Curragh), qui conclut à son tour un contrat avec Altus Construction Services Ltd. (Altus) pour que ce dernier remette la mine sur pied. Altus, entité distincte de Curragh, était responsable de la main-d'oeuvre, de la production et de l'entretien du site. Bien que l'existence d'un délai entre la fermeture de Cyprus et sa subséquente réouverture par Curragh ne constitue pas nécessairement un obstacle à une déclaration de vente d'entreprise, le Conseil a conclu que, en l'espèce, il n'y avait pas eu continuité d'entreprise entre Cyprus et Curragh en se basant principalement sur le fait que les affaires de Cyprus avaient été interrompues pendant trois ans, que seuls les actifs avaient été transmis à Curragh, qu'aucune des parties n'avait d'employés à son emploi et qu'un seul client de Cyprus continuait de faire affaire avec Curragh. En ce qui a trait à la requête en vertu de l'article 133, le Conseil a réaffirmé son interprétation de la notion d'employeur unique qui repose sur l'organisation générale des employeurs visés. Rappelant que l'objet de l'article 133 est d'empêcher un employeur de créer des entités juridiques agissant sous un contrôle commun dans le but d'annihiler les droits légitimes des employés, le Conseil a conclu que Curragh et Altus n'étaient pas des entreprises associées ou connexes au sens de l'article 133. Le Conseil a donc rejeté la requête, ajoutant que, en l'absence de droit de négociation en place au moment de la requête, il serait réticent à exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 133 visant avant tout à protéger des droits de négociation existants.

Les requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 dans **Byers Transport Ltd.** [37] ont été rejetées faute de compétence constitutionnelle du Conseil. Suite à la décision de l'entreprise de transport interprovincial Byers de fermer un de ses terminus situé à Lethbridge, la compagnie Stern Transport Ltd. (Stern) créée par d'anciens employés de Byers a rouvert le terminus et a conclu une entente avec Byers pour faire la cueillette et la livraison de biens à l'intérieur des limites de Lethbridge. La compagnie R & K, non liée avec Byers et Stern, faisait le transport, aux termes d'un contrat, entre les terminus de Lethbridge et de Calgary. Malgré la coordination des trois entreprises de transport, l'entreprise de Stern à Lethbridge était beaucoup trop éloignée pour soulever le caractère accessoire mais nécessaire des opérations de Stern par rapport à Byers et pour la déclarer de compétence fédérale.

Pratiques déloyales de travail de la part d'un employeur

Le Conseil a publié 15 motifs de décision concernant des allégations de pratiques déloyales commises par des employeurs.

–Deux de ces décisions visaient des compagnies de câblodistribution. Dans la première affaire [38], la compagnie avait mis fin à l'emploi de deux employés, et ce, le premier jour ouvrable suivant la présentation d'une requête en accréditation. Le Conseil a conclu que les motifs invoqués par l'employeur n'étaient pas convaincants et a ordonné que les employés soient dédommagés et réintégrés dans leurs fonctions. Dans l'autre affaire [39], le syndicat alléguait que les mesures disciplinaires prises contre certains employés par suite d'actes commis au cours d'une grève légale contrevenaient au Code. Le Conseil a rejeté la plainte, déclarant que les actes que l'employeur leur reprochait étaient illégaux et n'étaient pas protégés en vertu du Code. Il a en outre jugé que rien n'empêchait un employeur d'imposer des mesures disciplinaires à des employés pour des activités auxquelles ils s'étaient livrés au cours d'une grève, à condition que ces mesures ne procèdent pas d'un sentiment antisyndical.

–Trois décisions avaient trait au secteur du transport aérien. Dans la première [40], le Conseil a fait droit aux plaintes de 14 employés dont les contrats n'avaient apparemment pas été renouvelés en raison de leur participation à des activités syndicales et a en outre jugé que l'employeur avait violé l'article 186. La deuxième affaire [41] concernait le congédiement d'une employée en raison de sa participation au développement d'un syndicat et une allégation selon laquelle l'employeur avait activement découragé des employés d'adhérer à un syndicat. Le Conseil a fait droit à ces plaintes. Dans la dernière affaire concernant une

que en était arrivé à la conclusion contraire en assimilant le travail en question à l'amélioration d'une ligne de chemin de fer existante, le Conseil a résolu cette impasse en renvoyant cette question constitutionnelle à la Cour d'appel fédérale conformément au paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale.

Dans **Alberta Government Telephones (AGT)** [26], le Conseil a jugé qu'il avait compétence sur cette compagnie dont l'activité principale consistait à servir de lien de raccordement entre des entreprises téléphoniques situées dans d'autres provinces, soit British Columbia Telephone Company et Saskatchewan Telecommunications. Le Conseil a précisé que le facteur déterminant qui faisait d'AGT une entreprise fédérale était que celui-ci faisait lui-même les raccordements entre les provinces. L'argument d'AGT d'être exclu de l'application de la Partie V du Code en raison de son droit d'invoquer l'immunité de la Couronne contre les lois fédérales en vertu de l'article 16 de la Loi d'interprétation fédérale a été rejeté au motif que l'article 109 du Code contient une intention contraire à ce que l'article 16 s'applique. Comme ces deux questions—compétence constitutionnelle et immunité de la Couronne—avaient déjà été soulevées dans le cadre de procédures intentées par CNCP Télécommunications devant le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) et touchant AGT, et comme ces questions, après la décision de la Cour fédérale, division de première instance [27], et de la Cour d'appel fédérale [28], devaient être décidées par la Cour suprême, le Conseil a estimé qu'il y avait lieu de faire un renvoi à la Cour d'appel fédérale afin qu'ultimement la Cour suprême instruise les deux affaires en même temps.

Vente d'entreprise et employeur unique

Le Conseil a été saisi au cours de l'année 1986-1987 de six requêtes en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 144 du Code [29], dont quatre visaient également à obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 133 du Code [30]. Trois des six requêtes en vertu de l'article 144 ont été accueillies alors que celles en vertu de l'article 133 ont toute été rejetées.

Parmi les requêtes en vertu de l'article 144 qui furent accueillies, le Conseil a été saisi dans **Bradley Services Ltd.** [31] d'un cas de succession entre sous-traitants sans relations directes les uns avec les autres. Reimer Express, entreprise de camionnage, avait en effet confié à un sous-traitant l'entretien de ses camions, puis après avoir mis fin à ce contrat, a confié ce même travail à un deuxième sous-traitant et plus tard à Bradley Services. Le Conseil a jugé que la transaction conclue entre Reimer Express et Bradley Services constituait un acte d'aliénation d'une partie de l'entreprise Reimer soumise à l'article 144, et ce, malgré les transactions de sous-traitance antérieures qui auraient pu également être considérées comme des ventes d'une partie d'entreprise. Le Conseil a toutefois rejeté la requête visant à faire déclarer les compagnies Bradley Services et Bernshine Maintenance employeur unique, car malgré leur exploitation par un même employeur, elles étaient exploitées dans des lignes de service distinctes et séparées. Comme au surplus il n'y avait aucune preuve d'interchangeabilité de travail entre ces deux entreprises, une telle déclaration n'était pas justifiée.

Dans **Logistec Corporation** [32], Logistec a acheté en justice, par soumissions publiques, les actifs et le navire Lucien Paquin de la compagnie Boréal qui, avant de faire faillite, oeuvrait dans le secteur du transport maritime. La majorité de l'équipage et les deux principaux dirigeants de Boréal ont été engagés par Logistec qui a continué d'utiliser le Lucien Paquin aux mêmes fins qu'auparavant. Passant en revue toute la jurisprudence relative aux notions de «vente» et d'«entreprise», le Conseil a suivi la politique générale adoptée par le Conseil en plénière dans **Terminus Maritime Inc.** [33], laquelle lie les membres nommés au Conseil après cette plénière. Précisant qu'une vente pouvait intervenir par l'effet de la loi, le Conseil a ajouté qu'une vente en justice n'influe que sur les charges attachées aux actifs vendus et non sur le droit à la négociation collective attaché à l'entreprise. Vu la preuve établissant qu'il y avait continuité de l'entreprise de Boréal par Logistec en tant que «going concern» ou entreprise active, le Conseil a conclu à l'existence d'un lien ou d'un «nexus» entre Boréal et Logistec, et ce, même en l'absence d'un lien direct, puisque l'article 144 vise tout transfert qu'il soit indirect, volontaire ou involontaire. Outre l'acquisition des actifs et l'engagement de tout le personnel de Boréal, le Conseil a considéré le fait que Logistec avait acquis le «know-how» de Boréal en retenant les services de l'ancien vice-président et du capitaine de Boréal et était allé chercher le marché et la clientèle desservis par Boréal.

Dans **Central Western Railway Corporation** [34], les requêtes en vertu de l'article 144 et 133 concernaient une vente par CN d'une portion de son réseau ferroviaire situé en Alberta à une compagnie incorporée à l'échelle provinciale, soit Central Western Railway Corporation (CWRC). Le Conseil a jugé que CWRC était une entreprise fédérale en raison du lien essentiel existant entre les activités de cette compagnie et les ouvrages fédéraux en cause, soit CN et les neuf élévateurs à grain situés dans la région desservie par le réseau ferroviaire visé par la vente. Enfin, le Conseil a analysé les diverses transactions intervenues entre CN

condition: le désir des employés de l'unité en question. En l'absence d'employés dans l'unité, la détermination du caractère requis de représentativité d'un syndicat est suspendue; le principe de la permanence des droits de négociation véhiculé par le Code devrait prévaloir. La requête a donc été rejetée.

(2) Dans **Société Radio-Canada** [17], le Conseil a été saisi de trois requêtes en révision analogues présentées par le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (CSN) et visant à déloger la Guilde des services de presse (la Guilde) comme agent négociateur et surtout à élargir l'accréditation du syndicat requérant de façon à couvrir trois nouvelles localités. La Guilde et l'employeur ont allégué l'irrecevabilité des requêtes en raison de leur prématurité. Assujettissant les requêtes en révision aux règles applicables aux requêtes en accréditation, le Conseil a jugé que les requêtes de 1982 et 1983 avaient été présentées dans les délais prévus à l'article 124 tel qu'il se lisait avant les amendements de 1984. Il a jugé en outre que ni le protocole d'entente modifiant la durée de la convention collective ni la Loi sur les restrictions salariales du secteur public (Loi C-124) n'avaient eu pour effet de reporter à plus tard la période ouverte prévue à l'article 124. Appliquant le paragraphe 160(2) du Code qui interdit aux parties à une convention collective de prolonger la durée stipulée de leur convention, le Conseil a conclu que la prolongation de la convention collective résultant du protocole d'entente était inopposable au syndicat. Le Conseil a ajouté que la Loi C-124 devait recevoir une interprétation compatible avec les dispositions fondamentales du Code relatives à la liberté d'association et que, par conséquent, l'effet de cette loi ne pouvait être de priver les employés syndiqués de leur droit de révoquer leur syndicat ou de changer d'allégeance syndicale. Constatant enfin que le syndicat requérant satisfaisait aux critères établis dans **Téléglobe Canada** [18] quant à la représentativité, le Conseil a fait droit aux trois requêtes en révision.

(3) Dans **Société de développement du Cap-Breton** [19], la requête en révision avait pour objet de faire ajouter à l'unité de négociation composée d'employés affectés à la supervision trois nouveaux postes occupés par des personnes participant à la direction et exerçant des fonctions confidentielles. Le Conseil a repris les principes dégagés dans des décisions antérieures relativement aux différences entre les fonctions de direction et les fonctions de supervision. Il a jugé que, pour nier à des personnes les droits que leur confère le Code, les fonctions de direction sur lesquelles leur exclusion est fondée doivent être suffisamment importantes et être exercées avec une fréquence et une intensité qui démontrent qu'elles constituent la véritable nature des attributions du poste qu'occupent ces personnes. En examinant la preuve, le Conseil a conclu que les trois postes en question n'exigeaient pas de véritables fonctions de direction et devaient par conséquent être inclus dans l'unité de négociation. Enfin, puisque la portée intentionnelle de l'unité n'était pas touchée par l'ajout de ces trois postes, le Conseil n'a pas tenu compte de l'absence d'appui des trois employés concernés, et ce, suivant les principes établis dans **Téléglobe Canada** [20].

Dans **Société canadienne des postes** [21], une association représentant des facteurs ruraux et ne détenant aucun droit de négociation à leur égard a demandé au Conseil de lui reconnaître le statut de partie à la requête en révision présentée par la Société canadienne des postes. Par cette demande d'intervention, l'association voulait que le Conseil se prononce sur le statut d'employé de ses membres et sur leur inclusion dans les unités de négociation actuelles et futures. Le Conseil, se prévalant de son large pouvoir de révision, a conclu qu'il pouvait proprio motu, examiner ces questions dans le cadre de l'examen global de la structure de négociation de la Société. Le Conseil s'est déclaré également compétent pour décider de la constitutionnalité du paragraphe 13(6) de la Loi sur la Société canadienne des postes qui, s'il s'appliquait aux facteurs ruraux, aurait pour effet de les priver des droits et avantages prévus à la Partie V du Code canadien du travail. Contrairement à l'affaire **Gendarmerie royale du Canada** résumée ci-dessus[22], le Conseil a jugé qu'il avait, en l'espèce, compétence sur le redressement et l'objet du litige. Enfin, le Conseil a conclu, comme il l'avait fait dans **Gendarmerie royale du Canada**, qu'il n'y avait pas lieu de renvoyer l'affaire devant la Cour d'appel fédérale pour que soit tranchée la question constitutionnelle.

Dans les deux cas où les requêtes en accréditation ont soulevé des questions de compétence constitutionnelle, le Conseil a décidé que la solution indiquée était de faire un renvoi à la Cour d'appel fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale [23]. Comme nous le verrons dans la section portant sur la révision judiciaire et procédures connexes, la Cour d'appel fédérale a dans les deux cas maintenu la conclusion du Conseil pour des motifs différents cependant [24].

Ainsi dans **Antioch Construction Corporation et (ou) Glossop Enterprises** [25], le Conseil a décliné compétence au motif que le travail des employés visés consistant à remplacer les ponts de chemin de fer en bois du réseau CN par des ponts en acier et béton constituait de la construction plutôt que de l'entretien d'une ligne de chemin de fer. Ce travail effectué de façon exceptionnelle ne faisait donc pas partie intégrante ou essentielle d'un ouvrage de compétence fédérale et, par conséquent, relevait de la compétence provinciale. Comme le Conseil de la Colombie-Britanni-

Accréditation et questions connexes

Au cours de l'année 1986-1987, le Conseil a rendu 11 motifs de décision touchant l'accréditation et les questions connexes.

La seule requête en accréditation agréée pour laquelle des motifs ont été publiés concernait des employés de banque. Dans **Banque de Montréal** [6], le Conseil a traité pour la première fois du caractère approprié d'une unité «géographique de ville» regroupant tous les employés travaillant dans les établissements de la Banque de Montréal dans la ville de Sherbrooke. Distinguant la requête à l'étude de celle de **Banque Nationale du Canada (Rimouski)** [7], où a été créé le modèle d'unité dite de «grappe» , le Conseil a décidé que certains faits justifiaient la création d'une unité de ville dont, entre autres, la communauté d'intérêts, la proximité physique des lieux de travail, l'organisation syndicale dans tous et chacun des groupes d'employés et le désir des employés de se regrouper dans une seule et même unité.

Dans trois affaires, les requêtes en accréditation ont été rejetées. Dans **Altus Construction Services Ltd. et autres** [8], le Conseil, en plus d'être saisi de requêtes en vertu des articles 133 et 144 du Code, devait également statuer sur deux requêtes en accréditation visant deux employeurs distincts, soit Curragh Resources (Curragh) et Altus Construction Services Ltd. (Altus). Le Conseil a conclu que pour agréer la première requête il devait y avoir vente d'entreprise de la compagnie Cyprus Anvil Mining Corporation à Curragh au sens de l'article 144 du Code. Ayant constaté l'inexistence d'une telle vente [9], le Conseil a donc refusé d'accréditer le syndicat au motif que Curragh ne comptait aucun employé dans l'unité de négociation à la date de la présentation de la requête. En ce qui concerne la requête visant les employés d'Altus, le Conseil a jugé qu'il serait inutile et contraire aux objectifs du Code d'accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation appelée incessamment à se vider de ses employés.

Dans **Gendarmerie royale du Canada** [10], le Conseil s'est déclaré sans compétence pour entendre la requête en accréditation au motif que la Gendarmerie n'était pas un employeur au sens de l'article 109 du Code. Analysant la notion de «corporation de la Couronne» prévue à l'article 109, le Conseil a conclu que la Gendarmerie n'était pas dotée de personnalité juridique propre et ne bénéficiait pas de l'autonomie nécessaire pour pouvoir se définir comme une corporation de la Couronne et relever de sa compétence. Subsidiairement, le Conseil s'est également déclaré sans compétence pour décider de la constitutionnalité de l'alinéa 2e) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique lequel, en excluant les membres de la Gendarmerie de sa définition d'«employé» , prive ces derniers de l'exercice de leur liberté d'association garantie par la Charte. Enfin, la demande de l'Association de renvoyer l'affaire à la Cour fédérale en vertu du paragraphe 28(4) de la Loi sur la Cour fédérale pour que soit tranchée la question constitutionnelle a été rejetée au motif qu'une déclaration d'inconstitutionnalité de la Cour d'appel fédérale serait sans portée pratique, le Conseil n'étant pas le tribunal compétent pour accréditer le syndicat requérant.

Dans deux affaires touchant Graham Cable TV/FM, le Conseil a été saisi d'une requête en vue de faire révoquer l'accréditation du Syndicat des travailleurs en communication (STC) [11] et d'une requête en accréditation présentée par une association rivale à l'égard de l'unité déjà représentée par le STC [12]. Les deux requêtes ont été rejetées. Dans la première affaire [13], le Conseil, convaincu que le STC avait fait tout effort raisonnable pour conclure une première convention collective avec l'employeur, a appliqué le paragraphe 138(2) du Code et refusé de prononcer la révocation de l'accréditation du STC malgré l'appui apparent de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Dans la deuxième affaire [14], le Conseil, constatant que le but réel de l'association requérante n'était pas de négocier collectivement avec l'employeur mais de poursuivre la tentative avortée de révoquer l'accréditation du STC, a conclu que l'association requérante n'était pas un syndicat au sens de l'article 107. La requête en accréditation a en outre été rejetée au motif que l'association requérante était si dominée par l'employeur que son aptitude à représenter ses membres était diminuée au point que la représentation véritable était impossible.

Dans trois affaires, on a demandé au Conseil d'exercer son pouvoir de révision pour révoquer, élargir et clarifier des accréditations en place [15].

(1) Ainsi dans **Banque Nationale du Canada (succursale de Senneterre)** [16], le Conseil, par suite d'une ordonnance de la Cour fédérale voulant qu'il ait le pouvoir en vertu de l'article 119 de faire droit à ce qui constitue essentiellement une requête en révocation présentée par la Banque, a analysé l'opportunité d'annuler une accréditation à la suite de la fermeture de la succursale de la Banque. Passant en revue la jurisprudence de ses homologues provinciaux qui refusent de révoquer une accréditation en raison de la cessation des activités de l'employeur, le Conseil a rappelé que le pouvoir discrétionnaire dont l'investit l'article 119 doit être exercé en conformité avec l'objectif ultime du Code de favoriser la libre négociation collective. Le Conseil a déclaré que, sauf les cas de fraude, le législateur semble avoir soumis l'accréditation et la révocation à une seule et fondamentale

Grève ou lock-out illégal

Le Conseil a été saisi de quatre requêtes en vue d'obtenir des déclarations de grève illégale, dont trois ont été présentées par British Columbia Telephone Company (BC Tel), et de deux requêtes en vue d'obtenir des déclarations de lock-out illégal.

L'affaire **British Columbia Telephone Company** [1] concerne deux requêtes visant les mêmes actes incriminés commis à deux moments différents: le syndicat et certains membres avaient refusé d'effectuer des travaux reliés aux activités de la compagnie Pacific Western Airlines Ltd. dont les employés participaient à une grève légale. Jugeant que cet embargo sur les marchandises constituait une grève illégale, le Conseil a rendu dans le premier cas des ordonnances de ne pas faire. Lorsque l'activité illégale s'est répétée, le Conseil n'y a pas vu une continuation de la première grève illégale, ni une violation de la première ordonnance, mais a accordé plutôt au syndicat un délai de 24 heures pour révoquer de son plein gré sa déclaration de grève illégale. Appelé par BC Tel à reconsidérer cette conclusion, le Conseil a motivé sa décision sur le fait que, au moment de rendre l'ordonnance, il n'avait pas expliqué les raisons pour lesquelles il avait rejeté l'argument du syndicat fondé sur le droit commun de la Colombie-Britannique qui reconnaîtrait la légalité d'un tel embargo.

Le Conseil a donc profité de l'occasion pour rappeler que sa juridiction est limitée par les objectifs et dispositions du Code et que d'accepter les règles locales impliquerait des règles différentes dans chaque province à travers le pays. Il a refusé enfin de donner son consentement à BC Tel en vue d'intenter des poursuites et de déposer ses ordonnances à la Cour fédérale. Enfin, aucune condamnation aux frais n'a été ordonnée en raison de la bonne foi du syndicat eu égard aux droits qu'il prétendait exercer en vertu du droit commun.

Dans une troisième requête présentée par BC Tel [2], le Conseil a jugé que les refus concertés des opérateurs de se présenter à leur nouveau quart de travail comme prévu et d'effectuer les tâches de certains employés de BC Tel alors que la convention collective était encore en vigueur constituent une grève illégale. En plus d'ordonner la cessation de la grève illégale jusqu'à ce que le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT) soit en position légale de faire la grève, le Conseil a déposé son ordonnance à la Cour fédérale conformément à l'article 123 du Code et a autorisé BC Tel à intenter des poursuites contre le STT conformément à l'article 194 en raison de la persistance de ce syndicat à ne pas respecter les prescriptions du Code (dissidence de C. Davis).

Dans **Association des employeurs maritimes** [3], le Conseil a été saisi d'une requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale appréhendée, laquelle faisait suite à un avis du syndicat selon lequel ses membres refuseraient de transborder toute cargaison en provenance ou à destination des ports américains où une grève sévissait. Bien qu'il juge que ce mot d'ordre du syndicat constituait une grève illégale en vertu de l'article 180, le Conseil a décidé de ne pas rendre d'ordonnance. En effet, comme la situation de grève aux État-Unis était sur le point de se régler au moment de l'audience, le Conseil a choisi plutôt de faire appel au réalisme et au sens des responsabilités des parties en cause en permettant au syndicat de s'amender de sa propre initiative. Un agent des relations de travail a toutefois été mandaté pour surveiller la situation prévalant dans le port de Montréal, et le Conseil s'est réservé le droit, sur rapport de toute perturbation, de rendre sur-le-champ une ordonnance formelle déja préparée.

Dans **Service de Limousine Murray Hill Ltée** [4], le Conseil a déclaré que la compagnie Murray Hill avait illégalement provoqué un lock-out suite au refus de ses employés d'accepter de nouvelles conditions de travail présentées sous forme de franchise. L'acquisition d'un compétiteur, Limousine Samson, et ses effets, soit le prolongement des mises à pied des chauffeurs de limousine, la réduction anormale des voyages d'autobus et les mises à pied ou renvois d'une quinzaine de chauffeurs d'autobus ont constitué des éléments indicateurs de l'intention de Murray Hill de contraindre les employés concernés à accepter des conditions de travail avant l'échéance de l'article 180. Le Conseil a ordonné, par conséquent, que les chauffeurs de limousine et les chauffeurs d'autobus mis à pied ou renvoyés soient rappelés au travail en conformité avec les dispositions de leur convention collective et rétablis dans les droits et avantages dont ils ont été privés. Le Conseil s'est réservé enfin le droit de rendre toute décision sur l'opportunité d'ordonner à Murray Hill de mettre fin à l'accord conclu avec Limousine Samson.

Enfin, dans **Association des employeurs maritimes** [5], le Conseil a décidé que la simple présentation d'une requête en accréditation n'a pas pour effet de paralyser le déroulement des rapports collectifs des parties en place. En particulier, le déclenchement d'un lock-out, par ailleurs conforme au Code, ne constitue pas une modification illégale des conditions d'emploi des employés du fait qu'un syndicat maraudeur ait présenté une requête en accréditation. Appliquant la règle du statu quo et la présomption du maintien de la qualité d'agent négociateur représentatif au profit du syndicat en place, le Conseil a conclu que le processus de négociation en cours incluant l'exercice du droit au lock-out avait été maintenu et a rejeté la requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal présentée par le syndicat maraudeur.

tion du Conseil en 1973. L'une de ces requêtes a été tranchée, le Conseil ayant consenti à son retrait.

Il y a eu aussi 3 requêtes en révision, 1 requête concernant une grève ou un lock-out illégal, 1 requête concernant les droits de successeur et 1 autre enfin concernant la détermination de l'existence d'une convention collective.

Nord du Canada

Ce secteur regroupe tous les employeurs qui ont des activités dans les Territoires, mais qui n'ont pas été classés dans l'un des secteurs susmentionnés. Le nombre de nouvelles affaires pour l'année 1986-1987 a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, passant de 28 à 31. La syndicalisation accuse une baisse pour une troisième année consécutive: le Conseil n'a reçu que 11 requêtes en accréditation. Il en a tranché 13: 6 ont été agréées, 5 rejetées et 2 retirées avec son consentement.

Il y a eu 5 plaintes de pratique déloyale de travail. Le Conseil a pu en trancher 6: 4 ont été rejetées et les 2 autres ont été soit réglées, soit retirées. La moitié des plaintes tranchées a été portée contre des employeurs et l'autre moitié contre des syndicats.

Ce secteur a aussi saisi le Conseil de 9 requêtes en révision, 3 requêtes en révocation, 1 requête concernant une grève ou un lock-out illégal, 1 requête concernant une vente d'entreprise et 1 autre concernant une déclaration d'employeur unique.

Divers

Le Conseil n'a reçu que 11 requêtes dans cette catégorie, qui regroupe des employeurs tels que des mines d'uranium, des conseils d'autochtones et des compagnies de recherche spatiale.

Le Conseil a reçu 7 requêtes en accréditation. Il en a tranché 4: 1 a été agréée, 2 rejetées et 1 retirée avec son consentement.

Trois plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées au cours de l'année. Le Conseil a réussi à en trancher 5: il en a rejeté 1 et a réglé les 4 autres ou consenti à leur retrait. Toutes les 5 avaient été portées contre des employeurs.

La seule autre requête présentée cette année avait pour objet l'obtention d'une autorisation de ne pas payer de cotisations syndicales pour motifs religieux. L'affaire a été réglée.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 3 requêtes qu'il a jugées n'être pas de son ressort. Il s'agissait dans 2 cas de requêtes en accréditation mettant en cause un employeur faisant des travaux de construction dans les limites d'une seule province et, dans un autre cas, d'une plainte de pratique déloyale de travail portant contre un syndicat et mettant en cause une compagnie de construction.

L'une des requêtes en accréditation a été retirée, tandis que la plainte de pratique déloyale de travail a été rejetée, étant donné que le Conseil n'avait pas compétence pour l'instruire.

La syndicalisation a donné lieu à 19 requêtes en accréditation, 1 de plus que l'an dernier. Le Conseil a tranché 22 requêtes de ce genre: 14 ont été agréées, 4 rejetées et 4 retirées avec son consentement.

Par ailleurs, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a baissé de 31 l'année dernière à 19 cette année. Le Conseil a tranché 24 de ces plaintes: il en a agréé 10 et rejeté 5; les 9 autres ont été réglées ou retirées avec son consentement. Sur 24 plaintes, 22 portaient contre des employeurs.

Le Conseil a reçu 14 requêtes en révision, 2 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal et 4 requêtes fondées sur divers articles du Code. Pour la première fois en 13 ans, il n'y a pas eu de requête en révocation. Ce phénomène est peut-être attribuable aux récentes mises à pied dans ce secteur, qui peuvent inciter les employés à rechercher la sécurité du statu quo en conservant leur agent négociateur actuel.

Communications

Ce secteur comprend les sociétés télégraphiques ainsi que la télégraphie outre-mer, de même que certaines sociétés téléphoniques. Dans ce secteur, les 34 requêtes présentées au cours de l'année constituent un sommet pour les six dernières années.

Le Conseil a été saisi de 6 requêtes en accréditation, 4 de plus que l'an dernier, et c'est un record pour les dix dernières années. Il a agréé 2 des 4 requêtes qu'il a tranchées et rejeté les 2 autres.

Sur 8 plaintes de pratique déloyale de travail déposées cette année, 1 portait contre un employeur et les 7 autres contre des syndicats. Le Conseil en a rejeté 5; les 3 autres ont été réglées ou retirées.

Enfin, il y a eu 1 requête en révocation, 6 requêtes en révision, 4 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal (plus que dans n'importe quel autre secteur d'activité cette année) et 9 requêtes diverses.

Sociétés de la Couronne

Cette catégorie regroupe les sociétés de la Couronne qui n'ont pas été classées dans l'un des secteurs susmentionnés. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société de développement du Cap-Breton et la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Le Conseil a été saisi en tout de 40 affaires émanant des diverses sociétés de la Couronne; le volume a chuté depuis l'année dernière, où il y en avait eu 65. Cette année, le Conseil a reçu 3 requêtes en accréditation. Il en a agréé 1 et consenti à ce que les 2 autres soient retirées.

En outre, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a lui aussi baissé cette année: il y en a eu 23, par rapport à 31 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 27, dont 8 portant contre des employeurs et 19 contre des syndicats. Une seule des 27 plaintes traitées a été agréée; 16 ont été rejetées et les 10 autres ont été réglées ou retirées.

Enfin, le Conseil a reçu 2 requêtes en révision, 1 requête concernant une vente d'entreprise et 3 autres concernant une grève ou un lock-out illégal (toutes les 3 mettant en cause la Société canadienne des postes), ainsi que 8 requêtes diverses fondées sur différents autres articles du Code.

Débardage

Dans ce secteur, l'activité a été plus importante que l'an dernier, car le Conseil a été saisi de 40 nouvelles affaires, contre 28 en 1985-1986. Il s'agit d'un nombre record pour les sept dernières années.

Il y a eu 8 requêtes en accréditation, par rapport à 2 l'an dernier. Le Conseil en a tranché 7: 3 ont été agréées, 1 rejetée et les 3 autres retirées avec son consentement.

Les 20 plaintes de pratique déloyale de travail représentent un nouveau sommet. Le Conseil en a tranché 17: il en a agréé 1 et rejeté 9; les 7 autres ont été réglées ou retirées. Treize des 17 plaintes tranchées portaient contre des syndicats.

Enfin, il y a eu 6 requêtes en révision, 3 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal, une requête concernant des changements technologiques et 2 autres concernant la sécurité du personnel.

Grains et provendes

Les 8 requêtes émanant de ce secteur représentent moins de la moitié des requêtes reçues l'an dernier. En 1986-1987, seulement 2 requêtes en accréditation provenaient de ce secteur, ce qui représente le point le plus bas pour la syndicalisation depuis la réorganisa-

En outre, le Conseil a reçu 1 requête en révocation, 9 requêtes en révision, 1 requête concernant une déclaration d'employeur unique, 1 autre concernant une grève ou un lock-out illégal et 1 dernière fondée sur un autre article du Code. Enfin, il y a eu 6 requêtes concernant des ventes d'entreprise, soit deux fois plus que l'an dernier, et plus qu'il n'y en a jamais eu au cours des 13 dernières années.

Banques

Une poussée de syndicalisation des employés de banque s'est amorcée en 1977, date à laquelle le Conseil a jugé qu'une seule succursale de banque constituait une unité habile à négocier collectivement. On disait à l'époque que la décision du Conseil ouvrait la porte des banques aux syndicats. Cependant, certains affirment maintenant que les unités d'une seule succursale sont inefficaces sur le plan de la négociation car l'expérience a démontré qu'elles ont peu ou pas de pouvoir de négociation. En effet, bien que des conventions collectives aient été conclues, les employés n'ont réalisé aucun gain spectaculaire.

Plus récemment, les syndicats ont dirigé leurs efforts de syndicalisation vers des groupes beaucoup plus larges d'employés de banque, comme les employés qui travaillent dans des centres de données ou encore aux sièges sociaux. Certaines de ces unités visaient au-delà de 300 employés. Le Conseil a également reçu dernièrement des requêtes en accréditation pour des unités de négociation comprenant plusieurs succursales d'une banque dans une région géographique donnée.

Cependant, en dépit des divers efforts de syndicalisation déployés à l'égard des employés de banque, un grand nombre des accréditations agréées par le Conseil ont depuis été révoquées et le mouvement syndical a continué de perdre du terrain. Pourquoi?

Dans **Banque Nationale du Canada** (1985), 58 di 94; 12 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (CCRT n° 542), le Conseil a passé en revue et cité un grand nombre d'ouvrages provenant d'experts en relations de travail et en sociologie qui ont analysé les raisons d'un tel affaissement. Ces dernières se résument comme suit:

–les cols blancs hors de la fonction publique n'ont toujours représenté qu'une faible proportion des effectifs syndicaux;

–les femmes, qui forment une large proportion du personnel des banques, sont, en général, moins militantes;

–le recours à de nombreux employés à temps partiel ou occasionnels, et le taux élevé de roulement de la main-d'oeuvre qui s'ensuit, rend la syndicalisation plus difficile;

–la structure même des banques canadiennes, dont les succursales sont nombreuses et dispersées, a un impact négatif sur les efforts d'organisation des syndicats;

–il semble y avoir un manque de coordination et de collaboration au sein du mouvement ouvrier; et

–l'amélioration des salaires et des conditions de travail ont rendu le syndicalisme moins attirant pour les employés de banque.

Dans ce secteur, l'activité a baissé jusqu'à son niveau de 1983-1984, qui était le plus bas depuis 1976-1977. Le Conseil a été saisi de 38 nouvelles affaires, comparativement à 67 l'année dernière et à 53 en 1984-1985.

Comme il a été mentionné plus haut, la syndicalisation a poursuivi son ralentissement jusqu'à son plus bas niveau depuis 1975-1976. En effet, le Conseil n'a reçu que 5 requêtes en accréditation en 1986-1987, par rapport à 11 l'année précédente et à 17 en 1984-1985. Il a tranché 5 requêtes: 4 ont été agréées et 1 rejetée. Il convient de noter que certaines des requêtes mettaient en cause plusieurs succursales d'une même banque dans une région géographique.

Le Conseil a reçu 12 requêtes en révocation, contre 18 l'année dernière et 14 en 1984-1985. Il en a tranché 12: 9 ont été agréées et 3 rejetées.

En outre, il y a eu 3 plaintes de pratique déloyale de travail, soit le niveau le plus bas depuis 1976-1977. Toutes ces plaintes portaient contre des employeurs. Le Conseil en a tranché une, qui a été retirée.

Enfin, le Conseil a été saisi de 12 requêtes en révision et de 6 requêtes diverses fondées sur différents autres articles du Code.

Radiodiffusion et télévision

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et diverses entreprises connexes.

Cette année, le Conseil a reçu 58 requêtes émanant de ce secteur, ce qui représente 7,6 % de son volume de travail. C'est donc une baisse par rapport aux 77 requêtes de l'année dernière et aux 61 de 1984-1985.

le quadruple du volume des années précédentes. Certaines de ces requêtes ont amené le Conseil à tenir des scrutins de représentation dans tout le Canada afin de déterminer les droits de négociation des syndicats touchés par des ventes. De toute évidence, cette intensification de l'activité est due au fait que l'on s'attend à une déréglementation encore plus poussée dans ce secteur d'activité.

Après avoir chuté en 1985-1986, la syndicalisation est revenue à son niveau moyen; il y a eu 21 requêtes cette année, par rapport à 9 l'année précédente. Le nombre de requêtes en accréditation présentées au cours des quatre dernières années est en moyenne d'environ 18 par an. Cette année, le Conseil a tranché 13 requêtes en accréditation: il en a agréé 9 et 4 ont été retirées avec son consentement.

Il n'y a pas eu de requête en révocation cette année: c'est la première fois en 11 ans que cela se produit. L'an dernier, le Conseil avait reçu 7 requêtes de ce genre. L'incertitude qui règne dans ce secteur d'activité en raison du nombre de compagnies aériennes qui ont été vendues oblige peut-être les employés à préserver le statu quo syndical afin de conserver une certaine stabilité ou de se donner une forme de sécurité.

Au chapitre des requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal, l'année a été relativement tranquille. Le Conseil en a reçu seulement 1, comparativement à 11 en 1985-1986.

D'un autre côté, 54 plaintes de pratique déloyale de travail ont émané de ce secteur qui occupe le deuxième rang à cet égard. C'est une augmentation de 12 plaintes par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle le Conseil avait reçu 42 plaintes, mais on est encore loin du nombre record de 64 plaintes déposées en 1984-1985. Le Conseil a tranché 60 plaintes: il en a agréé 20, rejeté 17 et réglé ou autorisé le retrait de 23 autres. Dix-neuf des 20 plaintes agréées portaient contre des employeurs.

Enfin, il y a eu 16 requêtes en révision et 17 autres fondées sur différents articles du Code.

Chemins de fer

Le nombre des nouvelles affaires émanant de ce secteur d'activité est comparable à celui des sept dernières années. En effet, le Conseil a été saisi de 63 affaires cette année, comparativement à 64 l'an dernier et à 63 en 1984-1985.

Les requêtes en accréditation ont chuté: seulement 5 cette année, par rapport à 11 l'an dernier et à 18 en 1984-1985. Bien sûr, il y a eu beaucoup plus de requêtes qu'à l'ordinaire ces deux années-là, et c'était dû en partie au morcellement de la structure de négociation des chemins de fer, où intervenaient des conseils regroupant de nombreux syndicats. À la suite du morcellement, plusieurs syndicats ont obtenu une accréditation distincte et ont commencé à négocier individuellement, plutôt que collectivement.

D'autre part, le nombre d'affaires fondées sur les articles 133 et 144 du Code a augmenté: le Conseil a reçu 9 requêtes concernant une déclaration d'employeur unique et 4 autres concernant des ventes d'entreprise. La majorité de ces affaires mettaient en cause divers syndicats touchés par la vente d'un embranchement de CN à une société ferroviaire albertaine. Généralement, il y a très peu de requêtes fondées sur ces dispositions dans ce secteur.

En outre, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail est tombé cette année à son plus bas en sept ans: 23 plaintes, dont 19 portées contre des syndicats. Le Conseil a tranché 28 plaintes cette année. Aucune n'a été agréée, 18 ont été rejetées et les 10 autres ont été soit réglées, soit retirées avec le consentement du Conseil.

Enfin, il y a eu 15 requêtes en révision et 6 requêtes diverses fondées sur différents autres articles du Code.

Navigation

Les 52 affaires émanant du secteur de la navigation ont représenté quelque 7 % du volume total des nouvelles affaires dont le Conseil a été saisi. Le nombre d'affaires est donc à la baisse par rapport à l'année précédente (69), mais en 1984-1985, le Conseil avait été saisi du même nombre de plaintes que cette année.

Vingt requêtes en accréditation, soit 1 de plus que l'année précédente, ont émané de ce secteur. Le Conseil en a tranché 26: 13 ont été agréées, 3 rejetées et 10 retirées avec son consentement.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a baissé de 18 en 1985-1986 à 13 cette année. Le Conseil en a tranché 15, dont 7 portées contre des syndicats. Sur les 15 plaintes tranchées, 4 ont été agréées, 4 rejetées et 7 réglées ou retirées. Les 4 plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Transport

Le secteur du transport a dû faire face à de nombreux changements radicaux suite à la présentation des projets de loi C-18 et C-19 au Parlement. Ces projets de loi devaient faire de la concurrence et des forces économiques les agents catalyseurs d'un service de transport économique, efficace et adéquat à peu de frais. Même si ces projets de loi n'ont pas été adoptés pendant cette année financière (1986-1987), les sociétés étaient au courant des conséquences de la déréglementation dans leur secteur. Il leur suffisait de regarder au sud de la frontière et d'observer les conséquences qu'avait eues la déréglementation aux États-Unis. La concurrence était dure, les bénéfices bas, les pertes un lieu commun et, dans la plupart des secteurs, seules les plus grosses compagnies survivaient.

Dans ce qui semble être la réaction du secteur du transport à la présentation de ces projets de loi, les sociétés ont commencé à fusionner, plusieurs ont pris de l'ampleur en achetant d'autres compagnies et bon nombre ont entamé une rationalisation de leurs activités. Les effets sur la main-d'oeuvre se sont manifestés sous forme de mises à pied, de cessions de travaux à l'extérieur, de négociations collectives difficiles et de regroupements de travailleurs. Plusieurs milliers d'employés partout au pays ont été touchés comme l'ont été les agents négociateurs représentant un grand nombre de ces employés.

En ce qui concerne le Conseil, l'effet s'est traduit par une augmentation sensible de requêtes présentées par les syndicats en vertu des articles 133 et 144 du Code. Il a reçu un nombre record de requêtes en 1986-1987; en effet, le nombre de requêtes présentées est de deux fois et demie supérieur à celui de chacune des trois années précédentes. Au total, les syndicats ont présenté 91 requêtes dans le secteur du transport. Bon nombre de ces requêtes soulevaient des questions complexes en matière de relations de travail, exigeant du Conseil et des parties visées un travail considérable. Il pourrait s'écouler plus d'une année pour certaines de ces affaires avant que des solutions ne soient apportées aux diverses questions qu'elles soulèvent.

Une ventilation supplémentaire des activités du Conseil dans le secteur du transport suit.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend les entreprises oeuvrant dans le domaine du transport interprovincial par camion et par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et d'autres entreprises connexes. Environ 31 % des affaires dont le Conseil a été saisi émanaient de ce secteur, qui occupe depuis 1979 le premier rang pour le nombre de requêtes présentées.

Il y a eu cette année une importante augmentation des activités de syndicalisation: 77 requêtes en accréditation ont été présentées, par rapport à 49 l'année précédente. Une telle activité ne s'était pas vue dans ce secteur depuis 1980-1981. Le Conseil a tranché 72 requêtes en accréditation au cours de l'année: il en a agréé 37 et rejeté 22; 13 ont été retirées avec son consentement.

Le Conseil a constaté une nette augmentation du nombre de requêtes présentées en vertu de l'article 144 au sujet des ventes d'entreprise. Cette année, il a été saisi de 21 requêtes de ce genre, ce qui représente le plus grand nombre de requêtes fondées sur l'article 144 qui aient été présentées en une année par un secteur d'activité donné. Il semblerait que la perspective de la déréglementation soit la cause de cette intensification des activités.

Par ailleurs, le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail n'a que légèrement augmenté, passant de 69 l'année dernière à 79 cette année. Depuis neuf ans, le secteur du transport routier occupe le premier rang pour le nombre de plaintes. Le Conseil a tranché 82 plaintes en 1986-1987: il en a agréé 8 et rejeté 14; 60 ont été réglées ou retirées. Les 8 plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Enfin, le Conseil a été saisi de 5 requêtes en révocation, ce qui constitue une baisse par rapport à chacune des cinq années précédentes. Il a reçu 3 requêtes concernant une grève ou un lock-out illégal, 26 requêtes en révision, 14 requêtes concernant une déclaration d'employeur unique et 12 requêtes diverses.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs et des hélicoptères, ainsi que les écoles ou clubs de pilotage. Il se situe au deuxième rang pour le nombre d'affaires dont est saisi le Conseil (19 % du total).

Dans ce secteur, la tendance la plus digne de mention est l'augmentation énorme du nombre d'affaires fondées sur les articles 133 et 144 du Code. En effet, il y a eu 16 requêtes présentées en vertu de l'article 133 et 20 en vertu de l'article 144. C'est à toutes fins utiles

Le Conseil a été saisi de 20 affaires de ce genre en 1986-1987. Il en a tranché 13: 2 ont été agréées, 3 rejetées et les 8 autres ont été réglées ou retirées avec son consentement. Sur ces 13 affaires, 8 ont nécessité la tenue d'une audience. Les 2 requêtes agréées portaient sur des plaintes fondées sur le paragraphe 90(1) de la Partie IV du Code, tandis que les 3 qui ont été rejetées étaient des demandes de révision fondées sur le paragraphe 86(5) de la Partie IV.

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
Requêtes reçues	3	11	10	5	20

Divers

Le Conseil a été saisi de 47 affaires diverses fondées sur différents articles du Code.

–Des employeurs demandant la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions d'emploi de leurs employés visés par une requête en accréditation ont présenté 14 demandes d'approbation fondées sur le paragraphe 124(4). Le Conseil a tranché 10 de ces affaires: il a accordé son approbation dans 6 cas et rejeté 1 requête; les 3 autres ont été réglées ou retirées. Il a fallu tenir une audience dans 2 cas.

–Le Conseil a reçu 11 requêtes concernant les droits de successeur fondées sur l'article 143, lorsqu'un syndicat succède à un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Le Conseil a tranché 4 requêtes, en les agréant toutes. Il n'y a pas eu d'audience.

–Le Conseil a été saisi d'une requête fondée sur l'article 145 à l'égard d'un groupe d'employés transférés du ministère des Approvisionnements et Services à une société de la Couronne. La requête a été rejetée en vertu de l'article 145, mais traitée conformément à l'article 124 du Code.

–Le Conseil a reçu 5 renvois fondés sur l'article 158 pour des questions qui se posaient relativement à des affaires portées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et qui se rapportaient à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective.

Le Conseil a tranché 18 renvois: il en a agréé 2 et rejeté 14; les 2 autres ont été réglés ou retirés. Sept ont nécessité la tenue d'une audience.

–L'article 160 a été invoqué dans une requête en modification de la durée d'une convention collective. Cette requête a été agréée.

–Il y a eu 4 requêtes en vertu de l'article 162; il s'agissait d'obtenir du Conseil une exemption dans le cas d'employés ne voulant pas adhérer à un syndicat ni payer de cotisations syndicales en raison de leurs convictions ou croyances religieuses. Le Conseil a tranché 5 requêtes: il en a agréé 3 et les 2 autres ont été réglées ou retirées.

–Le ministre du Travail a renvoyé une affaire au Conseil, en vertu du paragraphe 171(1) du Code, en lui demandant de faire enquête sur un différend et, s'il le jugeait opportun, de régler les modalités de la première convention collective entre les parties intéressées. Le Conseil a fait enquête et imposé un règlement après avoir tenu une audience.

–Le Conseil a été saisi de 2 requêtes présentées en vertu de l'article 194 du Code afin d'obtenir son consentement pour que le requérant puisse intenter des poursuites à l'égard d'une infraction à la Partie V du Code. Le Conseil a tranché 4 requêtes: il en a agréé 1 et rejeté 3. Il y a eu des audiences dans 2 des cas.

–Huit requêtes ont été présentées en vertu du paragraphe 123(1) du Code, afin que le Conseil dépose une copie d'une décision ou d'une ordonnance qu'il avait rendue à la Cour fédérale du Canada. Le Conseil a tranché 11 requêtes: 5 ont été agréées et 5 rejetées; la dernière a été retirée. Il y a eu une audience dans 3 des cas.

Cette année, le Conseil a reçu 15 requêtes concernant des grèves illégales et 4 concernant des lock-out illégaux. Il a tenu des audiences dans 12 de ces cas: 6 requêtes ont été agréées, 3 rejetées et 10 des affaires ont été réglées ou retirées. Le graphique donne une ventilation des cas de grève et de lock-out illégaux au fil des années. Il ne semble pas y avoir de tendance ou de constante à cet égard.

Changement technologique

Les articles 149 à 153 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés de l'unité de négociation.

Le Conseil a reçu 3 requêtes fondées sur le paragraphe 151(1) du Code. L'une d'entre elles a été rejetée et les 2 autres ont été réglées ou retirées. Il n'y a pas eu d'audience à ce sujet.

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
Requêtes reçues	1	2	7	2	3

Il est impossible de dégager une tendance de ces statistiques sur le changement technologique.

Ventes d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène tout ou partie d'une entreprise et que ses employés sont représentés par un syndicat, certains droits et certaines obligations liés à la négociation collective et précisés à l'article 144 du Code sont assumés par l'acheteur de l'entreprise.

Cette année, le nombre de requêtes fondées sur l'article 144 du Code a augmenté de plus de 200 % par rapport à l'année précédente, ce qui constitue un record.

Presque toutes les requêtes reçues (51 sur 53) émanaient du secteur du transport. La déréglementation dans le secteur du transport aux États-Unis aurait causé de nombreuses fusions et ventes d'entreprises. L'histoire semble se répéter au Canada, à mesure que notre secteur du transport se prépare à la déréglementation.

Le Conseil a tranché 39 requêtes, dont 10 ont été agréées, 13 rejetées et 16 réglées ou retirées. Dix-neuf ont fait l'objet d'audiences. Les requêtes concernant des ventes d'entreprise sont souvent complexes et peuvent fréquemment accaparer bien plus les ressources du Conseil que la plupart des autres types de requête.

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
Requêtes reçues	13	25	23	23	53

Déclaration d'employeur unique

Aux termes de l'article 133 du Code, une requête peut être présentée devant le Conseil pour demander que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Cette déclaration fait en sorte que, si les employés de l'un des employeurs en question sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) sont liés par les conventions collectives en vigueur.

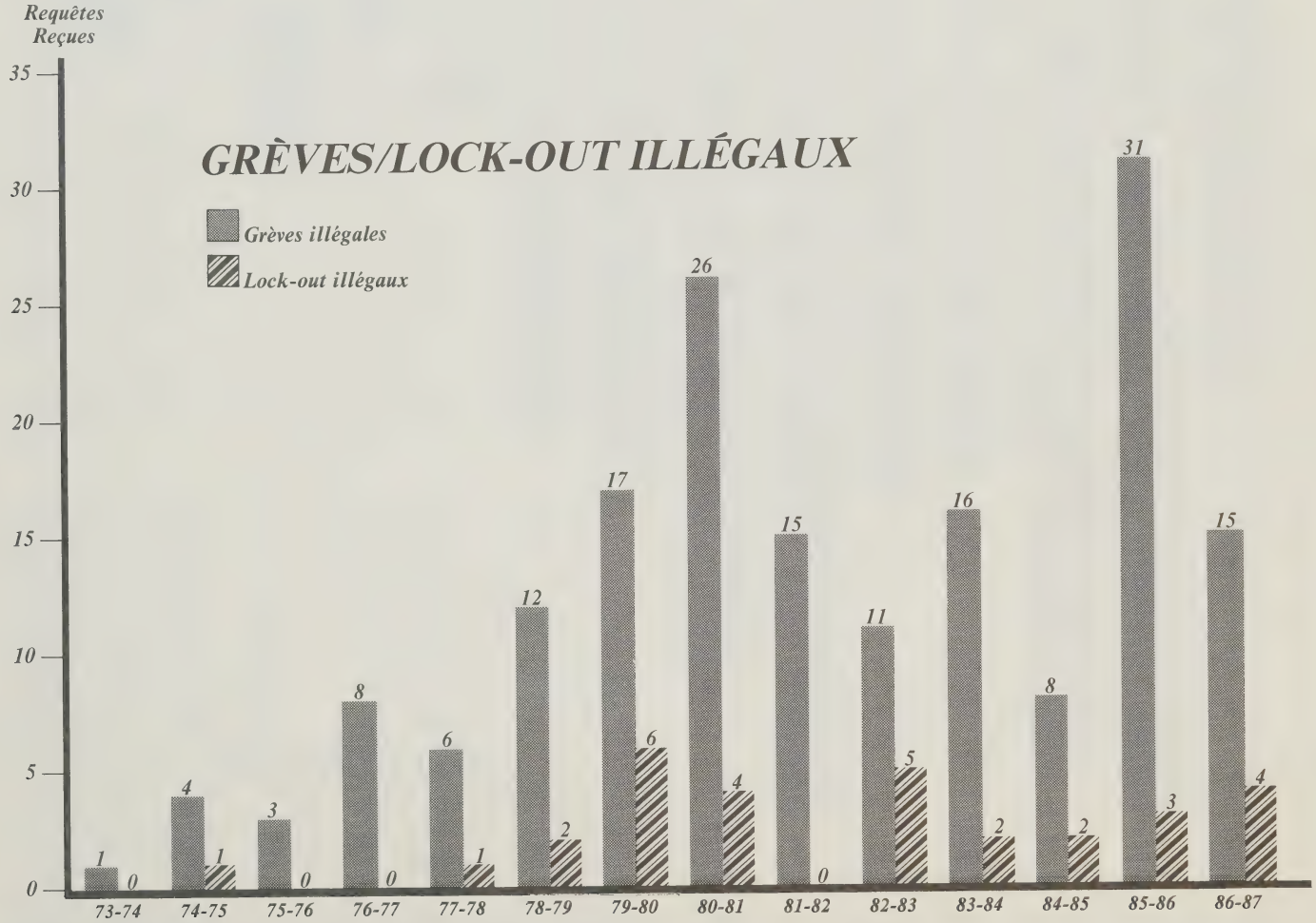
Le Conseil a reçu 41 requêtes de ce genre, soit plus du double de celles de l'année précédente. Il s'agit d'un nombre record par rapport aux autres années. Toutes les requêtes sauf une émanaient du secteur du transport. Il semblerait que cette augmentation subite du volume des affaires fondées sur l'article 133 soit imputable aux pressions résultant de l'annonce de la déréglementation.

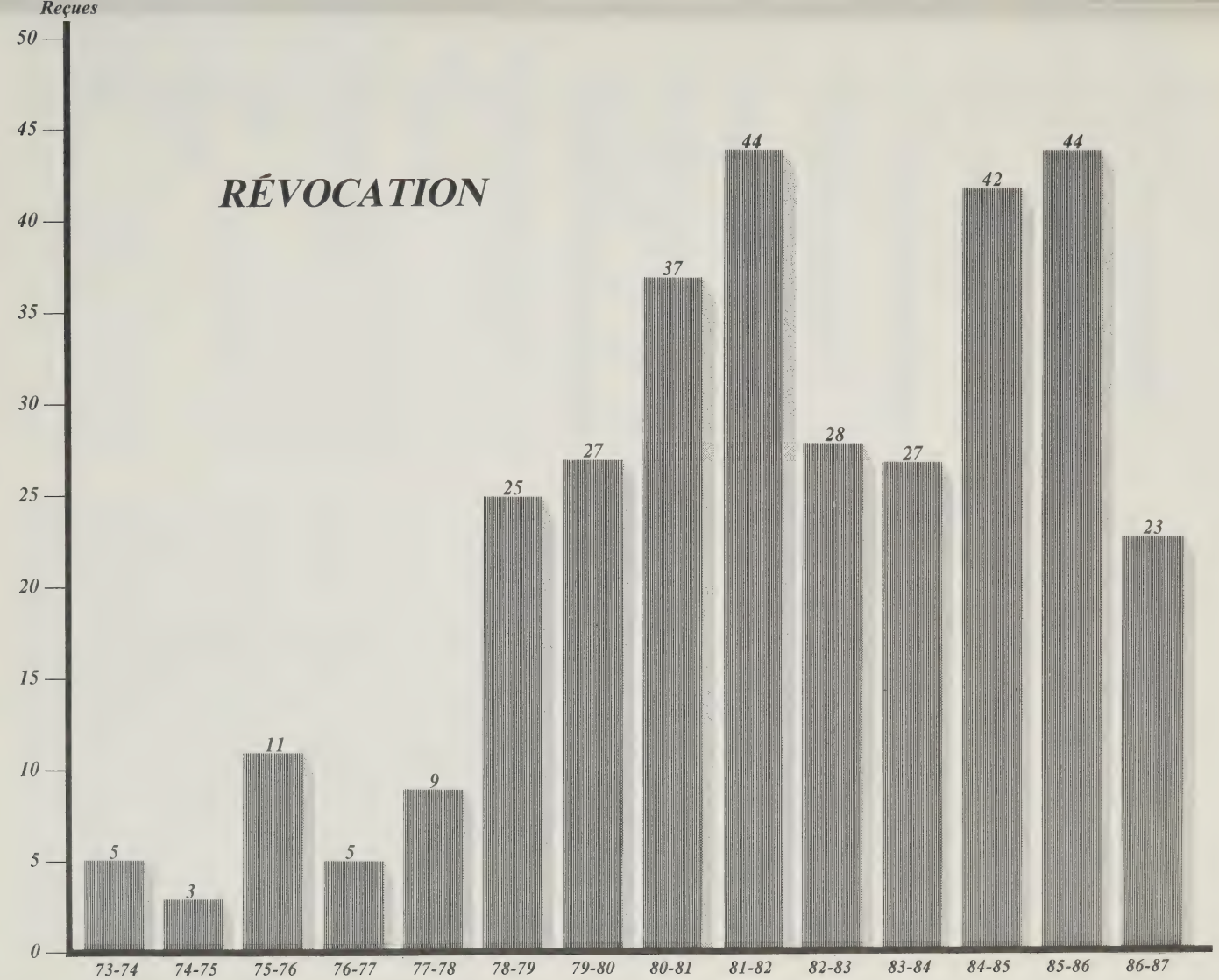
	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
Requêtes reçues	10	20	21	17	41

Le Conseil a tranché 31 requêtes; 10 ont été agréées et 15 rejetées; les 6 autres ont été réglées ou retirées. Il a fallu tenir des audiences dans 23 des 31 affaires.

Sécurité du personnel

La compétence du Conseil en la matière est fondée sur deux articles de la Partie IV du Code canadien du travail. Le paragraphe 86(5) permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada d'en appeler devant le Conseil. En outre, le paragraphe 90(1) permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.


Requêtes
Reçues
GRÈVES/LOCK-OUT ILLÉGAUX
Grèves illégales
Lock-out illégaux
35
30
25
20
15
10
5
0
1
0
4
1
3
0
8
0
6
1
12
2
17
6
26
4
15
0
11
5
16
2
8
2
31
3
15
4
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87


Reçues
RÉVOCATION
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
5
3
11
5
9
25
27
37
44
28
27
42
44
23
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

Disposition du Code	Plaintes reçues 1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
124(4)	12	20	18	19	20
136.1	105	91	99	108	86
148	23	19	17	18	22
161.1	5	10	6	7	7
184	99	175	156	122	136
185	12	16	19	29	9
186	26	15	29	30	34
199.1	1	3	2	2	1
Total des présumées violations	283	349	346	335	315
Total des plaintes reçues	236	307	295	276	252

L'examen du tableau révèle que le nombre de plaintes portées contre des employeurs (article 184) a baissé au cours des deux dernières années, avec toutefois une légère augmentation cette année. Le nombre de plaintes portées contre des syndicats en vertu de l'article 136.1 (devoir de représentation juste) a baissé, lui aussi. Seulement 1 % des plaintes fondées sur l'article 136.1 a été agréé en 1986-1987, ce qui représente une baisse importante par rapport à l'année précédente, où 3 % l'avaient été. Enfin, le nombre de plaintes portées contre des syndicats en vertu de l'article 185 n'a jamais été aussi bas depuis 1975-1976.

Il est compréhensible qu'il y ait des conflits dans un système conflictuel de relations de travail, et que des plaintes soient déposées auprès du Conseil. Celui-ci a pour politique d'encourager les parties à s'entendre à l'amiable, car il juge que c'est de loin préférable à une décision qu'il leur imposerait. À cette fin, il charge normalement un agent des relations de travail de s'efforcer d'aider les parties à s'entendre.

Révocation

Selon les circonstances, les requêtes en révocation présentées devant le Conseil peuvent être fondées sur les dispositions 137(1), 137(3), 139 ou 141 du Code. Quand la requête est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, il déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés d'une certaine unité de négociation.

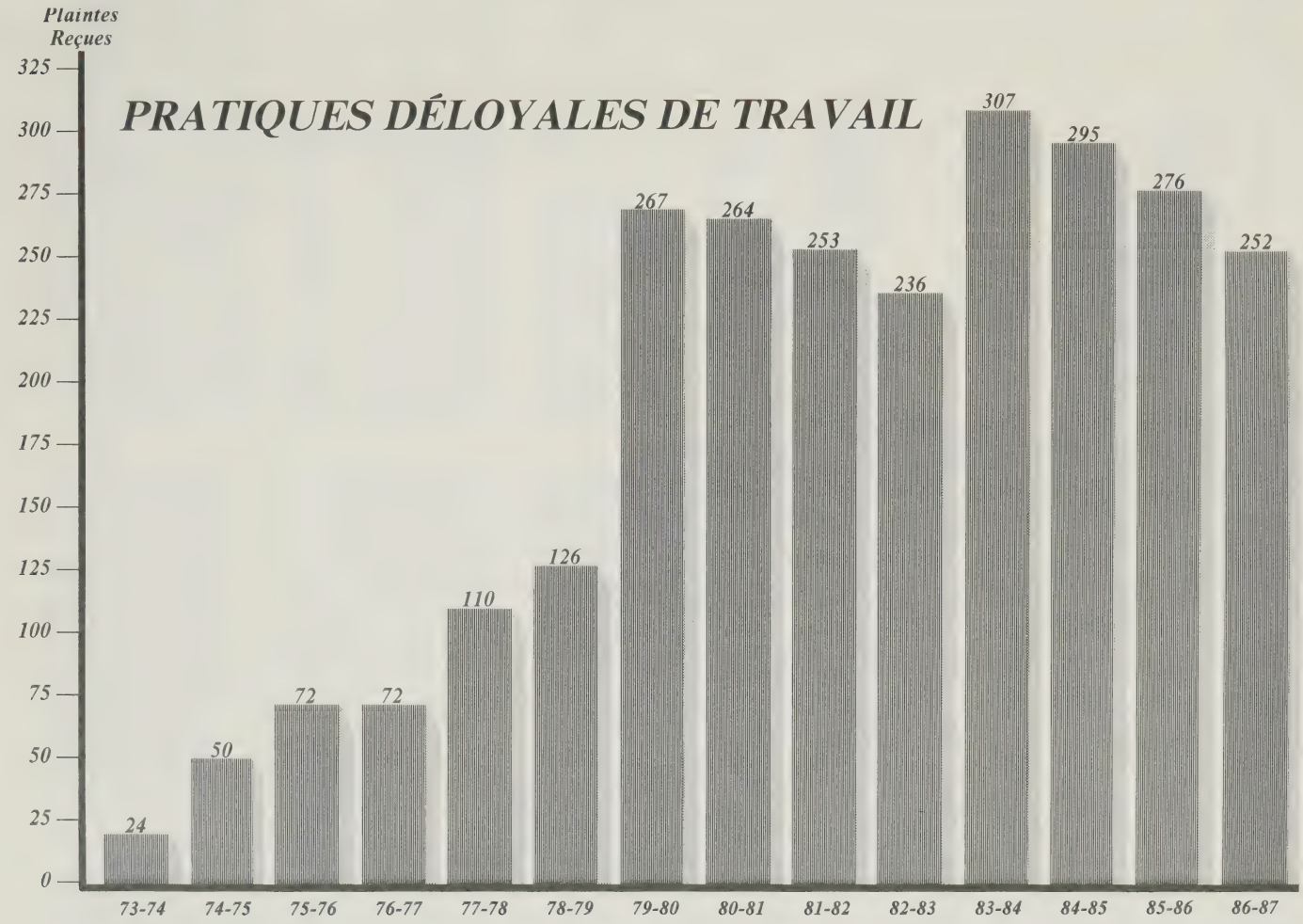
En 1986-1987, le Conseil a reçu 23 requêtes en révocation contre 44 en 1985-1986 et 42 en 1984-1985. Le nombre de ces requêtes n'a jamais été aussi bas depuis 1978-1979 (voir le graphique).

Le Conseil a tranché 29 requêtes; il en a agréé 19 et rejeté 8. Les 2 autres ont été retirées. Par ailleurs, 3 des 29 affaires ont nécessité une audience; les autres ont été tranchées sur la foi du rapport de l'agent du Conseil et des observations des parties. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans 17 des 29 affaires.

C'est du secteur des banques qu'émanait le plus grand nombre de requêtes en révocation (12). La tendance se maintient d'ailleurs depuis 9 ans, sauf pour 1983-1984, quand ce secteur et celui du transport routier ont totalisé tous deux le même nombre de requêtes en révocation.

Grèves et lock-out illégaux

L'article 180 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement provoquer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Quand un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une requête pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Le Conseil peut aussi rendre une ordonnance anticipée, quand il est allégué dans la requête que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.


Plaintes Reçues
PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL
325
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
24
50
72
72
110
126
267
264
253
236
307
295
276
252
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

accordées par le Conseil, mais 1 445 d'entre eux étaient déjà syndiqués. Environ 80 % des unités de négociation accréditées comptaient 50 employés ou moins. Toutes les unités de négociation d'au moins 200 membres que le Conseil a accréditées faisaient déjà partie d'un syndicat qu'un autre a supplanté comme agent négociateur accrédité.

Le Conseil ne tient normalement pas d'audiences dans le cas des requêtes en accréditation. Sur un total de 174, 15 seulement ont fait l'objet d'une audience, ce qui représente 8,6 % de toutes les requêtes en accréditation que le Conseil a tranchées, comparativement à 17,3 % en 1985-1986 et à 6,3 % en 1984-1985. Dans 39 des 174 affaires tranchées pendant l'exercice, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

Au cours des neufs dernières années, le secteur du transport routier a toujours occupé le premier rang pour le nombre de requêtes en accréditation présentées devant le Conseil. La tendance se maintient cette année: 77 des 186 requêtes en accréditation émanaient de ce secteur, ce qui représente 41,4 % de toutes les requêtes du genre reçues par le Conseil.

Révision

Aux termes de l'article 119 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réviser, d'annuler ou de modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui. Il y a généralement trois types de requêtes présentés en vertu de cet article: (1) modification d'une ou de plusieurs unités de négociation, comme dans le cas des requêtes en instance portant sur la révision de l'organisation des unités de négociation à la Société canadienne des postes, à la Société Radio-Canada et à DEVCO; (2) mise à jour de vieilles ordonnances du Conseil; et (3) réexamen de décisions récentes du Conseil.

Le nombre de requêtes en révision a baissé de 19 % par rapport à l'année précédente. Environ 50 % des 118 requêtes présentées portaient sur la modification d'unités de négociation, et 18 % sur un réexamen d'une décision récente du Conseil.

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
Requêtes présentées en vertu de l'art. 119	139	143	107	146	118

Le Conseil a tranché 113 requêtes. De ce nombre, il en a agréé 49 et rejeté 49 autres; les 15 requêtes restantes ont été soit réglées, soit retirées. Dans 12 % des cas, le Conseil a tenu des audiences (la moyenne pour les requêtes en révision au cours des quatre dernières années est de 13 %).

Plaintes

Le Code reconnaît certains droits aux parties au processus de négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 et 199.1. Si les plaintes sont fondées sur les dispositions 148, 184(3)g) ou 185a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du Ministre avant de la déposer.

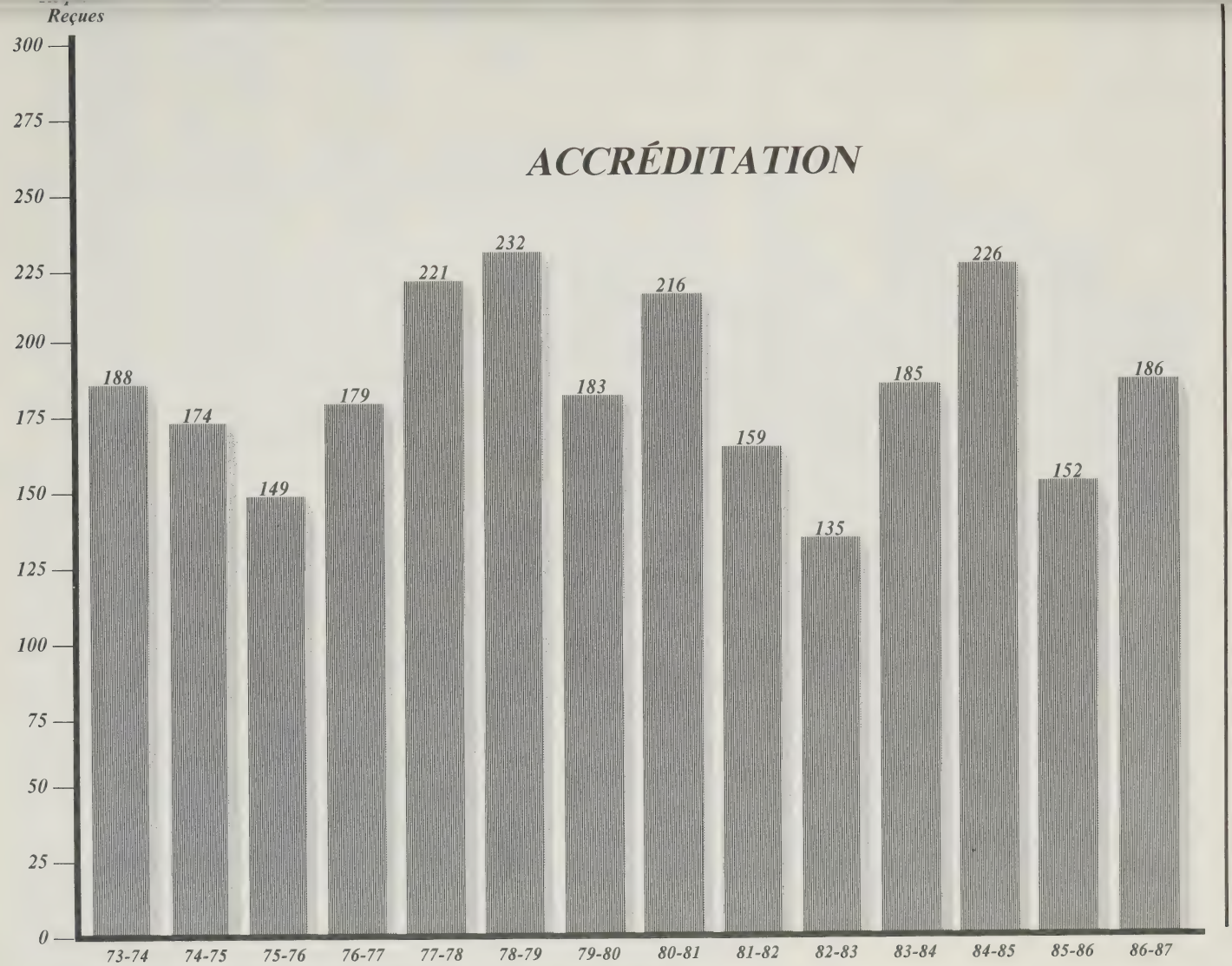
Le nombre de plaintes reçues cette année s'est élevé à 252, ce qui représente une baisse pour une troisième année consécutive (voir le graphique).

Sur les 252 plaintes reçues, 61 % ont été portées contre des employeurs et 39 % contre des syndicats. Ceux-ci ont fait l'objet de 97 plaintes, dont 86 alléguant qu'une personne n'avait pas été représentée de façon juste (article 136.1 du Code). Or, 30 % des plaintes sur le devoir de «représentation juste» portaient sur des griefs formulés à la suite d'un congédiement; 26 % traitaient de questions d'ancienneté et 4 % de la négociation d'une convention collective. Une seule des plaintes fondées sur l'article 136.1 a été agréée cette année.

Le Conseil a tranché en 1986-1987 un total de 274 plaintes dont 43 % ont nécessité une audience; les autres ont été soit réglées, soit retirées. En tout, 44 (16,1 %) des 274 plaintes tranchées par le Conseil ont été agréées.

Le secteur du transport routier occupe le premier rang pour le nombre de plaintes reçues par le Conseil, par rapport aux autres secteurs, avec 31,3 % du total des plaintes déposées (79 sur 252). Ce secteur d'activité occupe d'ailleurs le premier rang à ce titre depuis dix ans.

Le tableau ci-dessous donne une ventilation historique des plaintes reçues par le Conseil, en précisant la disposition du Code invoquée. Il est à noter que certaines plaintes sont fondées sur plus d'une disposition.


Reçues
ACCRÉDITATION
300
275
250
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
188
174
149
179
221
232
183
216
159
135
185
226
152
186
73-74
74-75
75-76
76-77
77-78
78-79
79-80
80-81
81-82
82-83
83-84
84-85
85-86
86-87

En 1986-1987, le Conseil a reçu 761 requêtes, soit 1 de plus que l'année précédente. En voici la répartition selon les régions:

Région	Requêtes reçues en 1986-1987	
Pacifique	142	18,8 %
Centre	92	12,1 %
Ontario	160	20,9 %
Québec	306	40,2 %
Atlantique	61	8,0 %
Total	761	100 %

Le nombre d'affaires provenant des régions du Pacifique, de l'Atlantique et du Centre est demeuré à peu près inchangé par rapport à l'année précédente, mais il y a eu un renversement dans le cas des affaires venant de l'Ontario et du Québec: en 1985-1986, les premières représentaient 29,9 % du volume total, mais leur proportion a baissé à 20,9 % cette année, alors que le Québec, dont le volume correspondait à 31,5 % du total en 1985-1986, en représentait 40,2 % en 1986-1987.

Au début de l'exercice, il y avait 369 affaires en instance, ce qui donne, compte tenu des nouvelles affaires, un total de 1 130 pour 1986-1987. Cette année, le Conseil en a tranché 753; à la fin de l'année financière, il restait donc 377 affaires à diverses étapes de la procédure de traitement.

Une comparaison du volume des affaires des cinq années précédentes révèle, comme on le voit ci-dessous, que la charge de travail des quatre dernières années n'a somme toute guère fluctué.

	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987
Requêtes reçues	617	770	780	760	761

Environ 24 % des requêtes reçues en 1986-1987 portaient sur les droits de négociation, tandis que 33 % étaient des plaintes de pratique déloyale de travail. Les requêtes en révision représentaient 15,5 % du total, et le reste, soit 27,5 %, correspondait à divers autres types de requêtes.

Le Conseil a tenu des audiences dans 264 affaires, comprenant 131 plaintes de pratique déloyale de travail, 26 requêtes en accréditation, 23 requêtes en révision, 23 cas de déclaration d'employeur unique, 19 cas de vente d'entreprise, 12 cas d'arrêt de travail illégal et 30 affaires diverses. Il y a eu 273 jours d'audience: le nombre d'affaires entendues et de journées d'audience a été plus élevé que jamais auparavant. En outre, le Conseil a tenu cette année un nombre record de réunions à huis clos pour trancher des affaires ne nécessitant pas d'audience publique. Il y a eu 392 de ces réunions, soit 11 % de plus qu'en 1985-1986.

Nota: Les statistiques que contiennent les sections qui suivent dans le rapport portent sur divers types d'affaires dont a été saisi le Conseil et qu'il a tranchées. Il pourrait y avoir écart entre le nombre d'affaires reçues et le nombre d'affaires tranchées. Cet écart est attribuable au fait que certaines affaires doivent être reportées de l'année précédente avant d'être tranchées.

Accréditation

L'article 124 du Code autorise les syndicats à demander au Conseil d'être accrédités à titre d'agents négociateurs d'unités d'employés d'un employeur. Dans certains cas, les requêtes doivent être présentées en vertu des articles 130, 132 ou 145 du Code.

Les syndicats qui présentent des requêtes en accréditation devant le Conseil sont accrédités s'ils répondent aux critères précisés dans le Code et dans le règlement. Le syndicat légalement accrédité est l'agent de négociation exclusif d'une unité d'employés donnée, qu'il représente dans leurs négociations collectives avec leur employeur.

Au cours de l'année financière 1986-1987, le Conseil a reçu 186 requêtes en accréditation présentées en vertu de l'article 124 et 1 en vertu de l'article 145. Cela représente une augmentation de 23 % des activités de syndicalisation par rapport à l'année précédente, mais le volume reste quand même inférieur à celui de 1984-1985. Lorsqu'on compare l'évolution de cette activité au fil des ans (voir le graphique), on constate que l'état de l'économie canadienne influe énormément sur l'intensité des activités de syndicalisation. Ainsi, au cours de la période de ralentissement économique du milieu des années 70 et du début des années 80, le nombre de requêtes en accréditation a été plus bas que jamais auparavant.

Cette année, le Conseil a agréé 93 requêtes en accréditation sur 174, c'est-à-dire 53 %, ce qui est moins que la moyenne d'environ 60 %. Le nombre médian de membres des unités de négociation à l'égard desquelles un syndicat a été accrédité a subi une légère hausse, passant à 20 employés par rapport à 18 en 1985-1986 et à 15 en 1984-1985. Globalement, 3 780 employés sont visés par les accréditations

Organigramme

formation et le perfectionnement, la paye et les avantages sociaux, les programmes sur les langues officielles et l'action positive ainsi que les relations de travail. De plus, la Direction du personnel se charge de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

Planification et élaboration du programme

Ce service du Conseil est chargé de l'examen et de la mise à jour des politiques et des procédures opérationnelles du Conseil, de travaux de recherches, de l'analyse des propositions de modification du Code (et des modifications elles-mêmes), ainsi que de la préparation de documents d'information à l'intention du public.

Publications du Conseil

Voici les trois publications du Conseil:

- **Décisions/information («di»):** publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, di contient tous les motifs de décision du Conseil ainsi que des résumés des requêtes et des plaintes tranchées par le Conseil durant une période donnée, des notes liminaires rattachées aux décisions et des tableaux statistiques;

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail:** cette brochure, qui fait actuellement l'objet d'une révision, décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles; et

- **Vos droits en vertu du Code:** cette brochure, qui fait également l'objet d'une révision à l'heure actuelle, décrit les droits et obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique les procédures à suivre pour présenter des requêtes ou des plaintes au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

On peut se procurer une copie d'une décision en particulier dans les deux langues officielles ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

On peut obtenir toutes les publications du Conseil en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

bonne partie de son expertise en agissant comme procureur du Conseil du Trésor à l'occasion de différends opposant ce dernier et les divers syndicats représentant les employés du ministère des Postes.

Linda M. Parsons

Lors de sa nomination en septembre 1985, M^me^ Parsons était employée en tant qu'agent des Affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une expérience étendue de tous les aspects des relations industrielles, notamment lors de son emploi précédent à l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle est ex-présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

Nommé en septembre 1985, M. Davis de Vancouver (C.-B.) était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette même province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a fait fonction de représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Personnel du Conseil

Le Président, les Vice-présidents et les Membres de Conseil sont nommés par décret du conseil, mais le reste du personnel du Conseil est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, environ 91 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 65 à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

Outre ses fonctions statutaires, le Conseil est constitué des services suivants: Administration, Opérations, Services juridiques, Personnel ainsi que Planification et élaboration du programme.

a) Administration

La direction de l'Administration est chargée de tous les services de soutien administratif et financier nécessaires au Conseil. Elle s'occupe notamment de la coordination globale de ses ressources administratives et de la prestation de services essentiels notamment: traitement de textes, achats, comptabilité, reproduction et courrier, de même que prendre les dispositions concernant les salles et les services pour les audiences publiques du Conseil. Elle est aussi chargée de fournir au Conseil des locaux suffisants pour ses activités. La Direction dispose à Ottawa d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue. Enfin, elle gère un service des langues et des publications responsable de la production et de la distribution de décisions/information («di»), du rapport annuel et des autres publications du Conseil.

b) Opérations

Le personnel des Opérations s'occupe du traitement des questions liées aux affaires dont le Conseil est saisi. Les cinq directeurs régionaux et le directeur des Opérations relèvent tous directement du Président; il sont responsables de la charge de travail de leur région. En outre, le directeur des Opérations est chargé de tenir un répertoire central informatisé de tous les dossiers du Conseil, ainsi que de coordonner le calendrier des audiences.

c) Services juridiques

Cette section a été constituée cette année de deux conseillères juridiques, d'une étudiante en droit et de leur personnel de soutien qui effectuent du travail de recherche pour le Conseil. Le Conseil retient en général les services de procureurs de l'extérieur pour le représenter devant les cours. Le Conseil s'efforce d'avoir recours aux services de divers bureaux d'avocats tant de la partie patronale que de la partie syndicale. Le bureau choisi se situe habituellement dans la région où la procédure a été intentée.

d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil. Elle veille à la classification, la dotation, la

touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon and Company d'Ottawa. En 1979, il passait au secteur privé à l'emploi de Bell Canada à Montréal, à titre de Directeur adjoint, Relations de travail (Recherche). Il a occupé ce poste pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil.

Serge Brault

Me Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, Me Brault a exercé le droit d'abord auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; sa pratique a porté sur tous les aspects des relations du travail. Outre ses activités professionnelles, Me Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec à Montréal de même qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil
Jacques Archambault

M. Archambault a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1976. Auparavant, il a été adjoint spécial du ministre fédéral du Travail et membre du groupe de la coordination des politiques du ministère du Travail. Il a aussi été conseiller technique à la Confédération des syndicats nationaux de 1948 à 1972. Au cours de sa carrière de 24 ans au sein de la CSN, il a été chargé de plusieurs missions importantes dans divers pays d'Europe et il était à la tête de la délégation à Luxembourg, Milan et Rome en tant que membre de la Commission de développement de la Confédération mondiale du travail. Membre actif de plusieurs organismes importants du Québec et du gouvernement fédéral, M. Archambault a été coprésident national de la Ligue des canadiens pour le développement et conseiller en relations du travail à l'ambassade du Canada auprès de la Communauté européenne à Bruxelles. Il est diplômé de l'Université Laval et titulaire d'un baccalauréat ès arts ainsi que d'une maîtrise en sciences sociales (relations industrielles).

James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Pendant sa carrière, il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'administration de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Diplômé du Collège Loyola, il a eu une longue expérience dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de ses structures, et dans les relations de travail au cours des dernières années de son affectation au CN. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociation collective, de l'interprétation des conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves, tant au Canada qu'à l'étranger.

Henriette Parent

Originaire de Montréal, Mme Parent a été nommée en août 1982. Elle a une longue expérience dans le secteur de la radiodiffusion au niveau de la gestion et des relations de travail. Au cours de sa carrière au sein de l'Union des Artistes et, plus récemment, de la Société Radio-Canada, Mme Parent a participé à la négociation collective, à l'interprétation des conventions collectives, au règlement des griefs, ainsi qu'à la gestion et la coordination des contrats des pigistes et du personnel contractuel du réseau français de la Société Radio-Canada.

Marguerite-Marie Galipeau

Me Galipeau a été nommée en janvier 1983. Elle a été avocate au ministère de la Justice avant de devenir Membre du Conseil. Diplômée de l'Université d'Ottawa (baccalauréat ès arts, licence en droit et maîtrise en droit du travail), elle a été admise au Barreau du Québec en 1977. Elle a commencé sa carrière au ministère de la Justice et a représenté le Conseil du Trésor devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et la Cour fédérale dans toutes sortes de conflits de travail. Elle a acquis une

chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie IV du Code (Hygiène et sécurité professionnelle, anciennement Sécurité du personnel) tel qu'il est expliqué plus loin aux pages 17-18.

Composition du Conseil

Au cours de 1986-1987, le Conseil se composait d'un Président, de quatre Vice-présidents et de sept Membres. Ces personnes sont nommées par le Gouverneur général en Conseil pour des mandats d'au plus cinq ans, dans le cas des Membres, et d'au plus dix ans, dans le cas du Président et des Vice-présidents.

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin d'assurer que le Conseil reste un organisme vraiment national, les Membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de Membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste ou emploi rémunéré. Bien que le Code ait été modifié en 1984 et prévoie maintenant la nomination de Membres à temps partiel qui seraient chargés de traiter les plaintes en matière de sécurité fondées sur la Partie IV du Code, aucune nomination de ce genre n'a été faite jusqu'à maintenant.

Tel que stipulé dans la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence de trois Membres au moins, dont le Président ou un Vice-président, sauf en ce qui a trait à tout renvoi ou plainte soumis au Conseil en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle). À cet égard, selon l'article 105.8 de la Partie IV, tout Membre du Conseil peut trancher de telles affaires. Le paragraphe 115(1.1) prévoit également une exception au quorum de trois Membres lorsqu'il s'agit d'une question non contestée.

Au cours de l'année à l'étude, le Conseil se composait des personnes suivantes.

Président
Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973, Me Lapointe a été un associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de plus de 26 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. Originaire du Québec, Me Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents
Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant son arrivée au Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, administrant la «Manitoba Payment of Wages Act» et la «Labour Relations Act». Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il avait été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail pour le gouvernement de cette province et devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Sa carrière dans les fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale s'étend sur 25 ans. Avant de joindre Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes au sein de l'administration de l'Ontario, notamment celui de sous-ministre des Services sociaux et communautaires et celui de sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du Cabinet et de commissions chargés de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations ouvrières-patronales dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

Me Keller a été nommé en décembre 1982. Il est devenu membre du Barreau du Québec en 1972 après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Sir George Williams en 1968. Après avoir obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1971, il a

Le Conseil canadien des relations du travail a été remanié en 1973 par suite de l'adoption du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail**, Ottawa, Bureau du Conseil privé, décembre 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a remanié le CCRT en 1973 et l'a mis sur pied en tant que tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs statutaires concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le CCRT a ensuite été désigné à titre de «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail. Le Parlement énonce les principes directeurs qui sous-tendent le rôle principal du nouveau CCRT dans le préambule du Code canadien du travail, dont voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès».

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme le demandait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que pour rendre ses services accessibles il lui faudrait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions qui nécessitent la tenue d'une audience, il se rend habituellement à un endroit auquel les parties qui doivent se présenter devant lui peuvent facilement accéder. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences et de se tenir au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, y compris tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver. Chacun des bureaux du Conseil peut compter sur des directeurs et des agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés de faire enquête. Ces agents jouent aussi un rôle important de médiateurs dans les cas de plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que de grèves et de lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de devoir tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect redressement de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt du travail illégal, prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent de l'information au public sur la Partie V du Code canadien du travail, de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions qui touchent les organismes locaux du secteur des relations de travail.

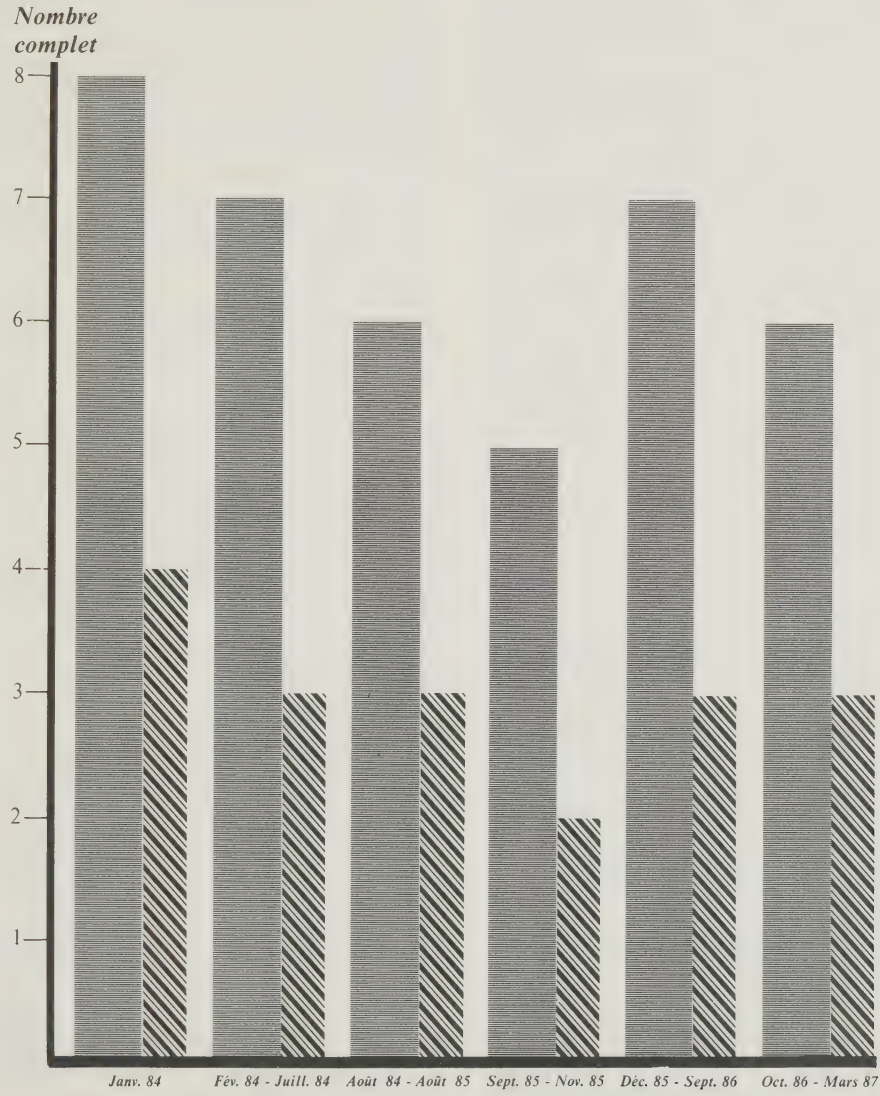
Compétence constitutionnelle du Conseil

La compétence constitutionnelle en matière de relations du travail est essentiellement du ressort des provinces. Toutefois, à l'échelle fédérale, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et tous les territoires en ce qui a trait aux ouvrages, entreprises ou affaires fédéraux ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et des activités qu'il régit:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés de la Couronne
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expédition par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles). Le Conseil est également

Complément de Membres du Conseil/quorums



Membres du Conseil expérimentés disponibles pour siéger à un quorum du Conseil.

Quorums du Conseil disponibles pour régler des affaires —un quorum se compose du Président ou d'un Vice-président et de deux Membres du Conseil expérimentés.

novembre 1985, la situation devenait encore plus difficile puisqu'une autre vacance était intervenue. Le Conseil n'avait plus que deux panels pour répondre au volume de travail.

L'étude du graphique démontre que depuis la fin du mois de janvier 1984, jusqu'à la fin de l'année financière à l'étude, soit mars 1987, le Conseil n'a jamais eu en poste les huit membres que le Code prévoit.

Je suis encore convaincu que le Conseil canadien des relations du travail peut, avec un président, quatre vice-présidents et huit membres en poste en tout temps, régler ou disposer du volume contemporain de requêtes dans un délai de trois ou quatre mois (sauf les cas exceptionnels). Ce délai (qu'il a longtemps respecté), vu l'immensité de la juridiction géographique du Conseil, se comparerait avantageusement avec les performances des autres tribunaux du travail au Canada.

Alors que le rapport Neilson proposait d'ajouter des membres à la composition du Conseil, nous disons qu'il faut d'abord commencer par donner au Conseil en tout temps les effectifs que la loi prévoit.

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Au 31 mars 1987, dernier jour de l'année financière qui fait l'objet de ce rapport annuel, le Conseil canadien des relations du travail, tel que reformé par le Parlement en février 1973, a été en opération pour un peu plus de 14 années.

Durant cette période, ce nouvel organisme a connu les difficultés normales qui entourent l'implantation, l'identification des objectifs et des problèmes et le développement des politiques pour assurer les services de qualité que l'on attend de lui.

Une de ses obligations dont le Conseil est particulièrement conscient est celle de rendre des décisions dans les meilleurs délais. La maxime qui veut que justice retardée soit justice déniée est plus à propos en relations ouvrières qu'en tout autre domaine. Les conflits en relations ouvrières doivent être réglés ou tranchés rapidement.

Or, le Conseil sait que depuis quelques années il suscite des critiques à cet égard.

Fin 1982, le Conseil avait un nombre de dossiers pendants devant lui sensiblement le même qu'en 1985, soit environ 150, ou une moyenne de trois ou quatre mois entre le moment du dépôt d'une requête et sa disposition par le Conseil. Il en avait 377 fin mars 1987.

Il est vrai que des amendements au Code créant de nouveaux recours de même que la nature plus complexe de certains dossiers (exemple: les Postes) peuvent, en partie, expliquer ce recul dans la célérité de prise de décision du Conseil. Mais il y a une raison plus simple.

En 1985, l'honorable Erik Neilson déposait son rapport, soit **Citoyenneté, travail et immigration: Une pléthore de programmes à caractère «humain»**, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1985, où l'on retrouve la critique suivante:

> *«L'arriéré ne cesse d'augmenter et, à moins qu'on n'y voie, risque d'entraver encore davantage les prises de décision et de susciter de plus en plus de critiques.*
>
> *... Il y aurait lieu de nommer des vice-présidents et des membres à temps partiel au moins à Vancouver et à Halifax.»*
>
> (page 47)

et la recommandation suivante pour résoudre le problème:

> *« - nommer des membres et des vice-présidents à temps partiel; ...»*
>
> (page 47)

À cause du caractère de tribunal quasi judiciaire indépendant que le Parlement lui a imparti, le Conseil et son président se sont toujours astreints à la plus grande discrétion, face aux controverses que ses activités pouvaient susciter. Un tribunal ne parle que par la voie de ses décisions.

Cependant, parce que la critique touchant les délais est injuste envers le Conseil et que les solutions recommandées ne sont pas appropriées, le soussigné a décidé cette année de sortir de ce mutisme pour souligner la cause majeure de l'accumulation des dossiers pendants devant le Conseil. Il incombait de le faire.

Les dispositions statutaires du Code font que chaque décision du Conseil, sauf quelques rares exceptions, doit être prise par un panel constitué d'un vice-président ou du président et de deux membres.

Le Code prévoit huit postes de membre. Donc le Conseil est habilité à faire face au volume des requêtes avec quatre panels.

Mais encore faut-il qu'en tout temps il ait à sa disposition les huit membres que le Code prévoit.

Et au surplus, il faut qu'il s'agisse de huit membres rodés. L'exigence du poste, tel que l'expérience l'a démontré, fait qu'un nouveau membre requiert une période de rodage d'environ trois mois avant de pouvoir agir. Par ailleurs, lorsque le Conseil est prévenu à temps qu'un membre ne verra pas son mandat renouvelé, il se doit en toute justice pour ce membre et en tout respect pour son budget de réduire le nombre de dossiers qui lui sont assignés. Il doit avoir du temps pour se réinsérer dans une autre occupation et du temps pour terminer tous les dossiers dont il est saisi, idéalement en même temps que la fin de son mandat. Autrement, il faudra, selon le Code, le rémunérer en plus du traitement de son remplaçant pendant une période de temps; ce qui taxe le budget du Conseil d'un poste imprévu.

Dès qu'une vacance de membre se produit, le Conseil ne peut plus compter sur quatre panels si son remplaçant n'est pas là. Il n'en a plus que trois. S'il y a trois vacances, et donc cinq membres, il ne peut mettre en lice que deux panels.

On retrouvera à la fin de cette Introduction un graphique qui illustre la situation depuis janvier 1984. À cette époque, il y avait huit membres, donc quatre panels.

Dès février 1984, avec une vacance, il n'y avait plus que trois panels disponibles. Cette situation a duré jusqu'en août 1984, alors qu'une autre vacance intervenait: six membres. De septembre 1985 à

Table des matières

Page

Introduction 1

Le Conseil canadien des relations du travail 4

- Compétence constitutionnelle du Conseil 4
- Composition du Conseil 5
- Personnel du Conseil 7
- Publications du Conseil 8
- Organigramme 9

Activités du Conseil en 1986-1987 10

Activités par secteur d'activité 19

- Transport
  - Transport routier 19
  - Transport aérien 19
  - Chemins de fer 20
  - Navigation 20
- Banques 21
- Radiodiffusion et télévision 21
- Communications 22
- Sociétés de la Couronne 22
- Débardage 22
- Grains et provendes 22
- Nord du Canada 23
- Divers 23
- Compétence non fédérale 23

Motifs de décision 24

Révision judiciaire et procédures connexes 37

Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V) 40

Tableaux statistiques 42

État financier 51

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 28 janvier 1988

L'honorable Pierre Cadieux
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage,
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1987.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

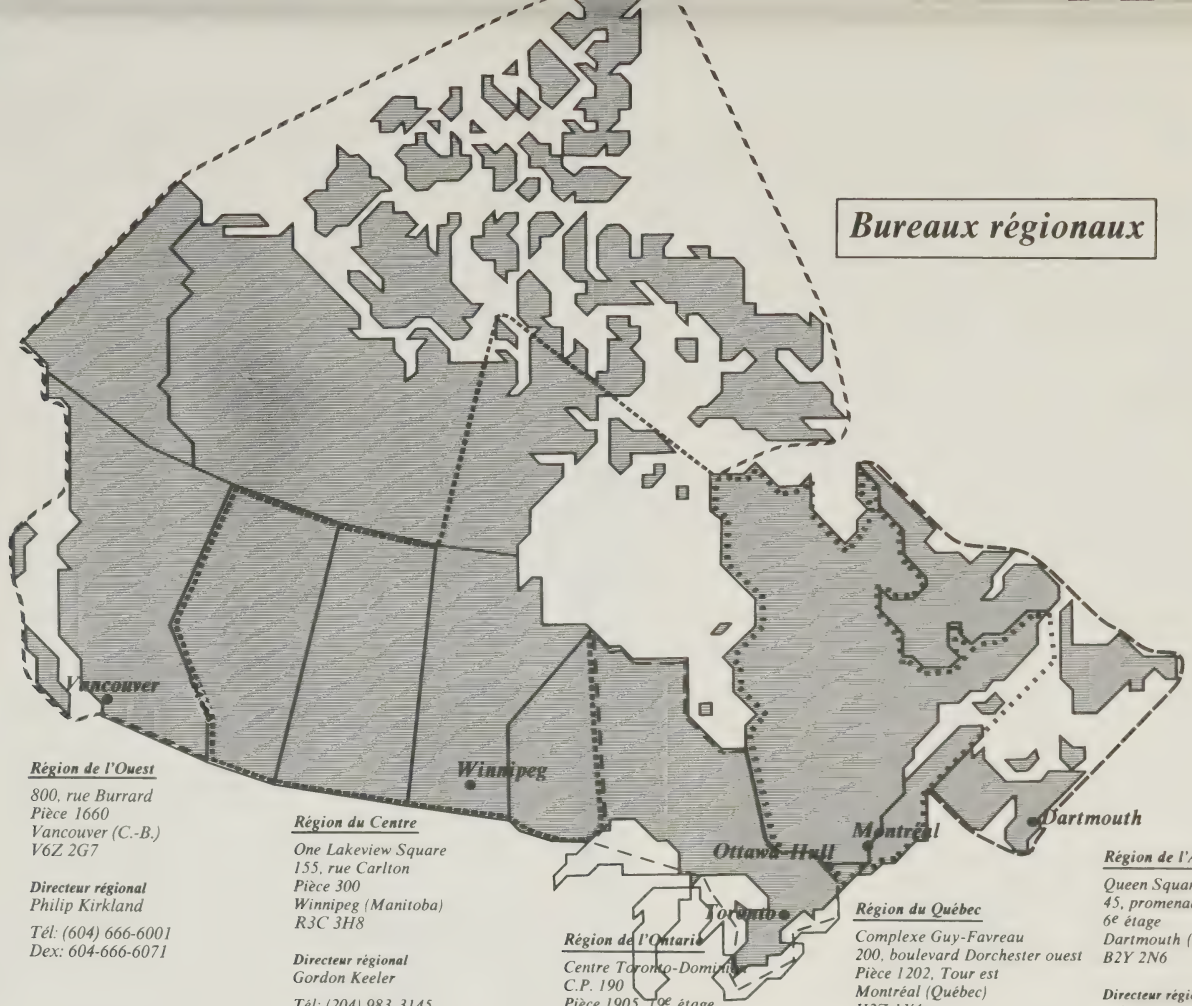
Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article 110, Partie V,
Code canadien du travail)



Région de l'Ouest

800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Région du Centre

One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Région de l'Ontario

Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905, 19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Directeur régional
John Stanton

Tél: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Région du Québec

Complexe Guy-Favreau
200, boulevard Dorchester ouest
Pièce 1202, Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél: (514) 283-3258
Télex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Région de l'Atlantique

Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

Membres du Conseil



Au premier plan de gauche à droite: Serge Brault, Vice-président, Thomas M. Eberlee, Vice-président, Marc Lapointe, c.r., Président, M. Brian Keller, Vice-président, Hugh R. Jamieson, Vice-président. À l'arrière de gauche à droite: Henriette Parent, James D. Abson, Calvin B. Davis, Linda M. Parsons, Jacques Archambault, Victor E. Gannon, Marguerite-Marie Galipeau, Membres.



Conseil canadien des
relations du travail

RAPPORT ANNUEL

1986-1987

Canada

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
Dex: 613-995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de cat. LR1-1987

ISBN 0-662-55672-0



Conseil canadien des
relations du travail

RAPPORT ANNUEL

1986-1987

Canada

CA1
L100
-A56

15th

Canada Labour Relations Board

ANNUAL REPORT

1987-1988

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Head Office

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

Tel.: (613) 996-9466
Telex: 053-4426
Dex: (613) 995-9493

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Cat. No. LR1-1988

ISBN 0-662-56882-6

Canada Labour Relations Board

15th

ANNUAL REPORT

1987-1988

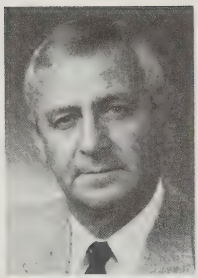
Board Members

CHAIRMAN



M. Lapointe

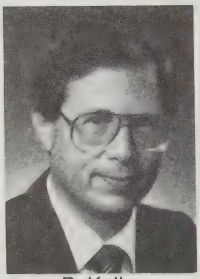
VICE-CHAIRMEN



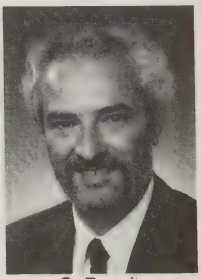
H. Jamieson



T. Eberlee



B. Keller



S. Brault

MEMBERS



J. Abson



V. Gannon



L. Parsons



C. Davis



G. Gosselin

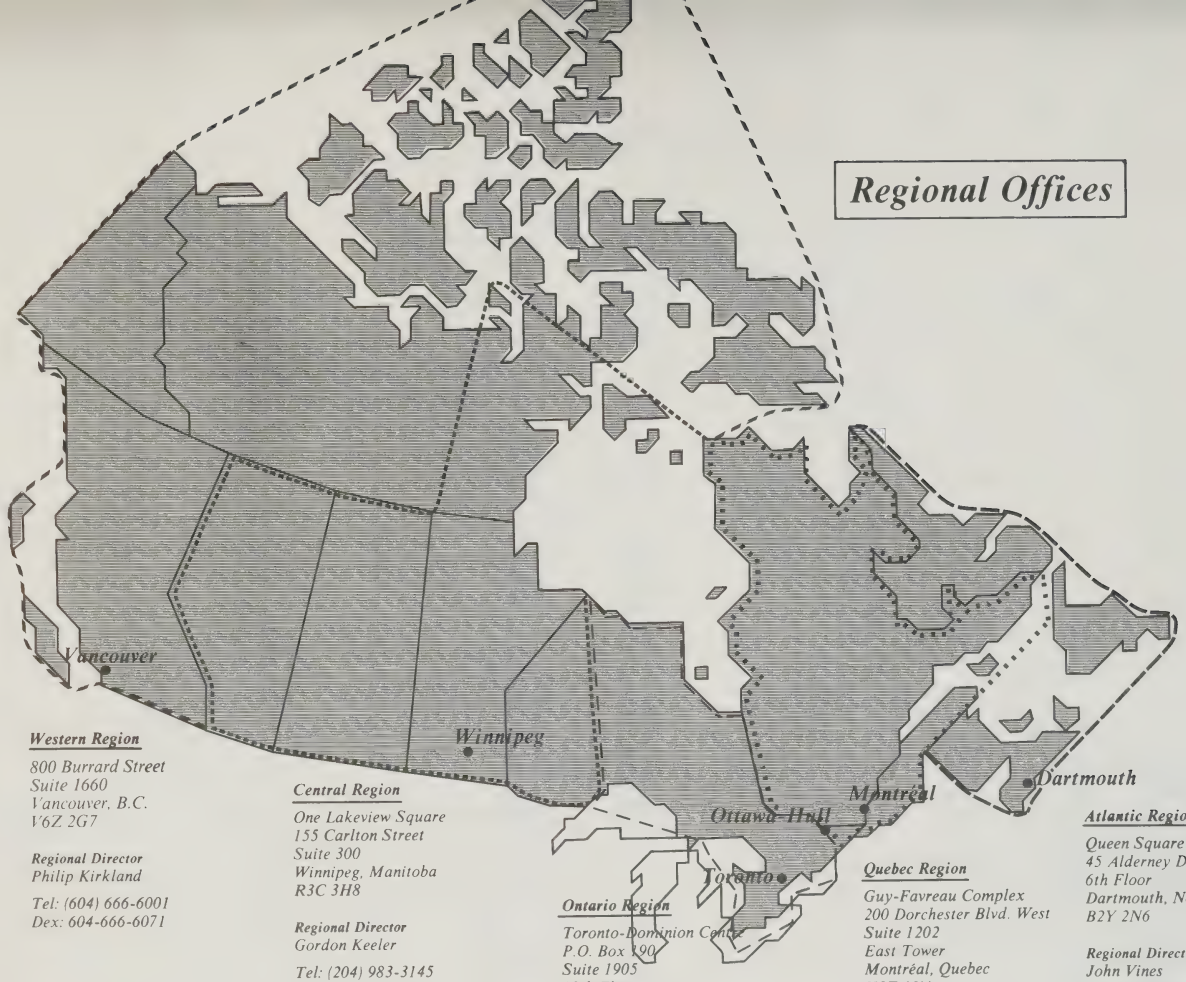


E. Bourassa



J. Alary

Regional Offices



Western Region

800 Burrard Street
Suite 1660
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7

Regional Director
Philip Kirkland

Tel: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Central Region

One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

Regional Director
Gordon Keeler

Tel: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Ontario Region

Toronto-Dominion Centre
P.O. Box 190
Suite 1905
19th Floor
Toronto, Ontario
M5K 1H6

Regional Director
John Stanton

Tel: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Quebec Region

Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 1202
East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4

Regional Director
Debra Robinson

Tel: (514) 283-3258
Telex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Atlantic Region

Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

Regional Director
John Vines

Tel: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

"Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities."

"Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities."

(Section 110, Part V,
Canada Labour Code)

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1989

The Honourable Jean Corbeil
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage
Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1988.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Contents

Page

The Canada Labour Relations Board 1

- Constitutional Jurisdiction 1
- Composition 1
- Staff 4
- Publications 5
- Organization Chart 6

Activities of the Board in 1987-88 7

Activities by Industry 19

- Transportation 19
  - Road transportation 19
  - Air transportation 19
  - Railways 20
  - Shipping 20
- Banking 20
- Broadcasting 21
- Communications 21
- Crown Corporations 21
- Longshoring 22
- Feed and Grain 22
- Northern Canada 22
- Miscellaneous Employers 22
- Non Federal 22

Reasons for Decision 23

Judicial Review and Related Proceedings 39

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V) 42

Statistical Tables 44

Financial Statement 52

The Canada Labour Relations Board was reorganized in 1973 with the enactment of the Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations). The "new" CLRB was established as a result of the studies and recommendations of the Woods Task Force on Labour Relations (**Canadian Industrial Relations: The Report of the Task Force on Labour Relations** (Ottawa: Privy Council Office, 1968)). Based on this report, Parliament reorganized the CLRB in 1973 and established it as an autonomous, non-representational, quasi-judicial tribunal with statutory powers pertaining to the administration, interpretation and application of Part V of the Canada Labour Code. The CLRB was also designated as a "department" within the meaning of the Financial Administration Act, independent of the Department of Labour. Parliament set out its philosophy of the "new" CLRB's role by providing a preamble to the Canada Labour Code which states in part, "... the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all; ..."

Once established, the CLRB set up its head office in Ottawa as required by Parliament. One of the first challenges faced by the CLRB was to overcome the problems involved in having jurisdiction in every province and territory in Canada. The Board decided that in order to provide reasonable access to its services, it had to travel. Therefore, when issues are brought before the CLRB which require it to hold a hearing, the Board will normally travel to a locale that is convenient to the parties that appear before it. The Board continues to travel across all of Canada in order to hold hearings and to remain informed of the issues faced by the various labour relations communities.

The Board is required to provide its services, including hearings, in both of Canada's official languages.

The CLRB decided to decentralize and establish a permanent presence in the various regions of Canada in order to assist the labour relations communities on a prompt and continuous basis. This was accomplished by having regional offices established in Dartmouth, Montréal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Each of the Board's offices is staffed with experienced directors and labour relations officers. These officers are assigned cases and are responsible for the investigation of those applications. These officers also have an important role in the mediation of unfair labour practice complaints as well as unlawful strikes and lockouts. The settlement of these complaints and disputes eliminates the need and expense of public hearings and emphasizes the remedial aspect of the Board's approach to these types of cases. The successful efforts of these officers in settling unlawful strikes and lockouts can avoid the impact of having important services unlawfully shut down for an unexpected and extended period of time.

The Board's offices provide information to the public on the Canada Labour Code (Part V) as well as on the Board's policies, procedures and jurisprudence. They are also instrumental in keeping the Board updated and informed of issues affecting the local labour relations communities.

Constitutional Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is primarily a provincial responsibility. At the federal level, however, the Canada Labour Relations Board has jurisdiction in all provinces and territories in relation to federal works, undertakings or businesses within the legislative authority of the Parliament of Canada. In broad terms, the following industries and activities are covered:

- Air transportation
- Banking
- Broadcasting
- Communications
- Crown corporations
- Flour and feed mills and grain elevators
- Longshoring
- Industries in the Yukon and Northwest Territories
- Railways (interprovincial and international)
- Road transportation (interprovincial and international)
- Shipping and navigation
- Miscellaneous works declared by Parliament to be to the general advantage of Canada

An estimated 600,000 employees are covered by the provisions of Part V of the Canada Labour Code. In addition to its responsibilities under Part V of the Code (Industrial Relations), the Board is responsible for certain provisions of Part IV (Occupational Safety and Health) as outlined further at page 17.

Composition

The Members of the Board are full-time appointees with experience and knowledge of industrial relations and labour law. In order to ensure that the Board is truly a

national Board, the Members are selected from various regions across Canada. As full-time members of a non-partisan Board, they are prohibited from holding any other remunerated office or employment. In addition, the Code was amended in 1984 to provide for the appointment of part-time Board Members to deal with safety cases under Part IV of the Code.

As stipulated in the legislation, the business of the Board must be transacted by not less than three Members, one of whom must be either the Chairman or a Vice-Chairman. Exceptions to this include references or complaints made to the Board pursuant to Part IV of the Canada Labour Code (Occupational Safety and Health) and, in this regard, section 105.8 of Part IV provides that such cases may be disposed of by any Member of the Board. Another exception to the three-person panel is provided in section 115(1.1) of the Code and it is limited to uncontested matters.

During the 1987-88 year, two Board Members left the Board at the end of their terms. The Board wishes to publicly thank Henriette Parent and Marguerite-Marie Galipeau for their years of service and commitment to both the Board and the labour relations community it serves. Another Board Member's term also expired; however, Jacques Archambault will remain in his capacity in respect of those cases that require his continued participation.

There have subsequently been three new appointments to the Board, effective January 1988. The Board welcomes Ginette Gosselin, Evelyn Bourassa and Jacques Alary.

The following contains a short biography of all the Members of the Board as of March 31, 1988.

Chairman

Marc Lapointe, Q.C.

Chairman of the CLRB since its reorganization in 1973, Mr. Lapointe was formerly a senior partner in the legal firm of Lapointe, Lévesque, Gagnon and Bertrand and Associates, in Montréal. In a 26-year period of private practice, Mr. Lapointe was legal adviser to a large number of unions, mainly in the province of Quebec but also across Canada. In 1964, he was appointed Queen's Counsel. A native of the province of Quebec, Mr. Lapointe is a graduate of the University of Montréal (B.A.). He holds a Bachelor of Civil Law degree and a Master's degree (Labour Law) from McGill University. He was a lecturer on labour legislation in the law faculties of both these universities for many years while practicing law. He is the author of numerous articles related to labour law.

Vice-Chairmen

Hugh R. Jamieson

A Member of the Board since 1978, Mr. Jamieson was appointed Vice-Chairman in July 1982. Before joining the Board, he was Vice-Chairman of the Manitoba Labour Relations Board for five years, administering the Manitoba Payment of Wages Act as well as the Labour Relations Act. During that time, he acted as Chairman of the Manitoba Labour Board during extended absences of the Chairman. Prior to 1973, Mr. Jamieson had served as Deputy Registrar of the Manitoba Labour Relations Board and also as Labour Inspector of the Manitoba government involved in the investigation and mediation of labour disputes.

Thomas M. Eberlee

Mr. Eberlee was federal Deputy Minister of Labour for eight years prior to his appointment in August 1982. His public service career spans over 25 years in both the provincial (Ontario) and federal spheres. Before joining Labour Canada in 1974, he held several positions with the Ontario government, including that of Deputy Minister of Community and Social Services and Deputy Minister of Labour. He served on provincial cabinet committees and commissions on human rights, manpower training and labour management relations in the construction industry. He graduated from the University of Toronto with a degree in modern history.

M. Brian Keller

Mr. Keller was appointed in December 1982. He became a member of the Quebec Bar Association in 1972 after having obtained his B.A. from Sir George Williams University in 1968. Since graduating in law from the University of Ottawa in 1971, he has worked in all aspects of labour relations: the Defence Research Board; the Treasury Board Secretariat; Privy Council; and as Senior Consultant with the Ottawa firm of Woods, Gordon and Company. In 1979, Mr. Keller went into the private sector in the employment of Bell Canada, in Montréal, as Assistant Director, Labour Relations (Research). He occupied this position for four years prior to his appointment as Vice-Chairman of the Board.

Serge Brault

Mr. Brault was appointed in April 1984. Having obtained his B.A. and law degree at the University of Montréal, he was admitted to the Quebec Bar in 1971. Later he pursued specialized studies (scholarship from the French government and the University of Quebec) at the Sorbonne in Paris (private law). He then went on to practice law with one of the member federations of the Confederation of National Trade Unions and in 1974 went into private practice; he concentrated on all aspects of labour law. In addition to his professional activities, Mr. Brault lectured in labour law and civil law at the University of Quebec in Montréal and the University of Montréal.

Members of the Board

James D. Abson

First appointed to the Board in 1979, Mr. Abson is presently serving a second five-year appointment. Throughout his career, he has held senior positions in the field of industrial relations as Labour Relations Co-ordinator of the Ontario Federation of Construction Associations and Director of Organization of the Construction Labour Relations Association of Ontario. His labour relations experience has been focussed on the construction industry where he has been involved in such labour matters as jurisdictional conflict, union negotiations, recruitment, co-ordination of services for members and administration of collective agreements. He has also represented employers in arbitration.

Victor E. Gannon

Mr. Gannon was appointed in September 1980. A graduate from Loyola College, he has had an extensive career in the railway industry in management development and structure, with an accent, in more recent years, on labour relations while being associated with CN. During his career, Mr. Gannon has been involved with collective bargaining, interpretation of collective agreements, grievances, arbitration and strike settlements in Canada as well as abroad.

Linda M. Parsons

At the time of her appointment in September 1985, Ms. Parsons was employed as a Public Affairs Officer with Labour Canada in Ottawa. She has had extensive experience in all aspects of industrial relations, namely in her previous employment with the Newfoundland Association of Public Employees and the Canadian Labour Congress. In addition, she is a past president of the St. John's and District Labour Council and a former executive member of the Newfoundland and Labrador Federation of Labour.

Calvin B. Davis

Appointed in September 1985, Mr. Davis of Vancouver, B.C., was a part-time member of the B.C. Labour Relations Board. He was also employed as a researcher with the B.C. Construction Industry Health and Safety Council. A member of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers', Local 97, for fifteen years, he has worked in the field as a journeyman ironworker and general foreman. Active in the affairs of the union, he served in executive capacities and was a representative on the negotiating committee. Mr. Davis also served on various other committees regarding the ironworking industry and was a union representative to the Vancouver and District Labour Council, Vancouver and District Building and Construction Trades Council, B.C. Federation of Labour conventions and British Columbia and Yukon Building Trades conventions.

Ginette Gosselin

A nurse by profession, Ms. Ginette Gosselin has extensive experience in labour relations, particularly in the public and parapublic sectors. Ms. Gosselin started out as president of her local union, the Alliance des infirmières de Montréal, and became in 1976 the first president of the Quebec Federation of Nurses, a position she held for eight hears. In that capacity, Ms. Gosselin was involved in all aspects of labour relations: organizing and representing members, organization and co-ordination of services to the membership, negotiation and application of collective agreements, mediation, conciliation and arbitration, as well as strikes and their settlement. During that period, she also held the position of co-president of the Quebec nurses' association in the industry-wide negotiations with the Quebec government. Ms. Gosselin was a member of the Conseil de la santé et des services sociaux de la région de Montréal métropolitain for a three-year period. When she was appointed to the Board, Ms. Gosselin was studying law at the University of Quebec in Montréal.

Evelyn Bourassa

Ms. Evelyn Bourassa has acquired vast experience in the broadcasting industry in the areas of management and labour relations. In the course of her career at

the Canadian Broadcasting Corporation, Ms. Bourassa represented the Corporation during the negotiations of collective agreements and administered their related activities. Moreover, she was responsible for the application, interpretation, implementation and administration of these agreements, more specifically via joint committees, grievance committees and arbitration. Previously, Ms. Bourassa held various positions within the Canadian Union of Public Employees, i.e. member of the executive committee and co-ordinator of and spokesperson for the grievance committee of Local 675, and member of the Inter-union cartel comprised of unions in the CBC's French network.

Jacques Alary

Mr. Alary has acquired his labour relations experience in the road transportation industry by participating in the negotiation of collective agreements at various provincial industry-wide bargaining tables. Furthermore, he administered jointly industry-wide collective agreement decrees, a pension fund and an insurance policy. He participated in the formation and administration of a sector-based occupational health and safety association for this industry. Until his arrival at the Board, Mr. Alary held the position of executive vice-president of the Trucking Association of Quebec and was a member of several provincial and national associations of various interests.

Staff

While the Chairman, Vice-Chairmen and Members of the Board are appointed by Order-in-Council, all other Board employees are public servants. At the end of the fiscal year, there were 91 public servants employed with the Board, of which 65 work in Ottawa and 26 work in the regional offices.

Apart from its adjudicative functions, the Board's operation is made up of the following areas: Administration, Operations, Legal Services, Personnel as well as Planning and Program Development.

a) Administration

The Administration Branch is responsible for all aspects of the Board's administrative and financial support. This includes the overall co-ordination of corporate administrative resources and the provision of essential services including: word processing, purchasing, accounting, reproduction and mail services, arranging facilities and services for all Board hearings and ensuring sufficient Board office space for the Board's operations. Also, a reference and research library is maintained in Ottawa with a well-stocked selection of relevant subject material. There is also a languages and publications service which is responsible for the production and distribution of the Board's Decisions/Information ("di") publication, the Annual Report and other publications.

b) Operations

The Board's operational personnel are responsible for the processing of case related matters that are filed with the Board. There are five Regional Directors who report directly to the Chairman and are responsible for processing their own caseload within their regional area. The Director of Operations, who also reports to the Chairman, is responsible for maintaining a central automated registry of all the Board's files, co-ordinating the Board's hearing schedule as well as dispatching Board decisions to the parties.

c) Legal Services

This year the unit was composed of two legal advisers, a law student and support staff who provided background work for the Board. The Board generally retains outside counsel to represent it before the courts. An effort is made by the Board to use the services of a number of lawyers from different firms from both the union and management side and specialized in administrative and labour law. The lawyers chosen are normally located where the court action originated.

d) Personnel

This Branch is responsible for the Personnel services of the Board. This includes classification, staffing, staff relations, training and development, official languages and affirmative action programs as well as pay and benefits. It is also responsible for the conduct and integration of human resources planning within the framework of strategic, operational and work planning. It is also responsible for occupational health and safety matters as well as employee assistance programs.

e) Planning and Program Development

This area of the Board is responsible for reviewing and updating the Board's operational policies and procedures, conducting research, analyzing proposed and accepted changes to the Code and preparing informational material for the public.

Publications

The Canada Labour Relations Board publishes the following:

- **Decisions/Information ("dl"):** published quarterly, di is a bilingual publication containing Reasons for Decision issued by the Board.

- **The Role of the Canada Labour Relations Board:** this booklet, which is currently being revised, describes in laymen's terms the provisions of the Canada Labour Code and the Board's practices. The booklet is available in both official languages.

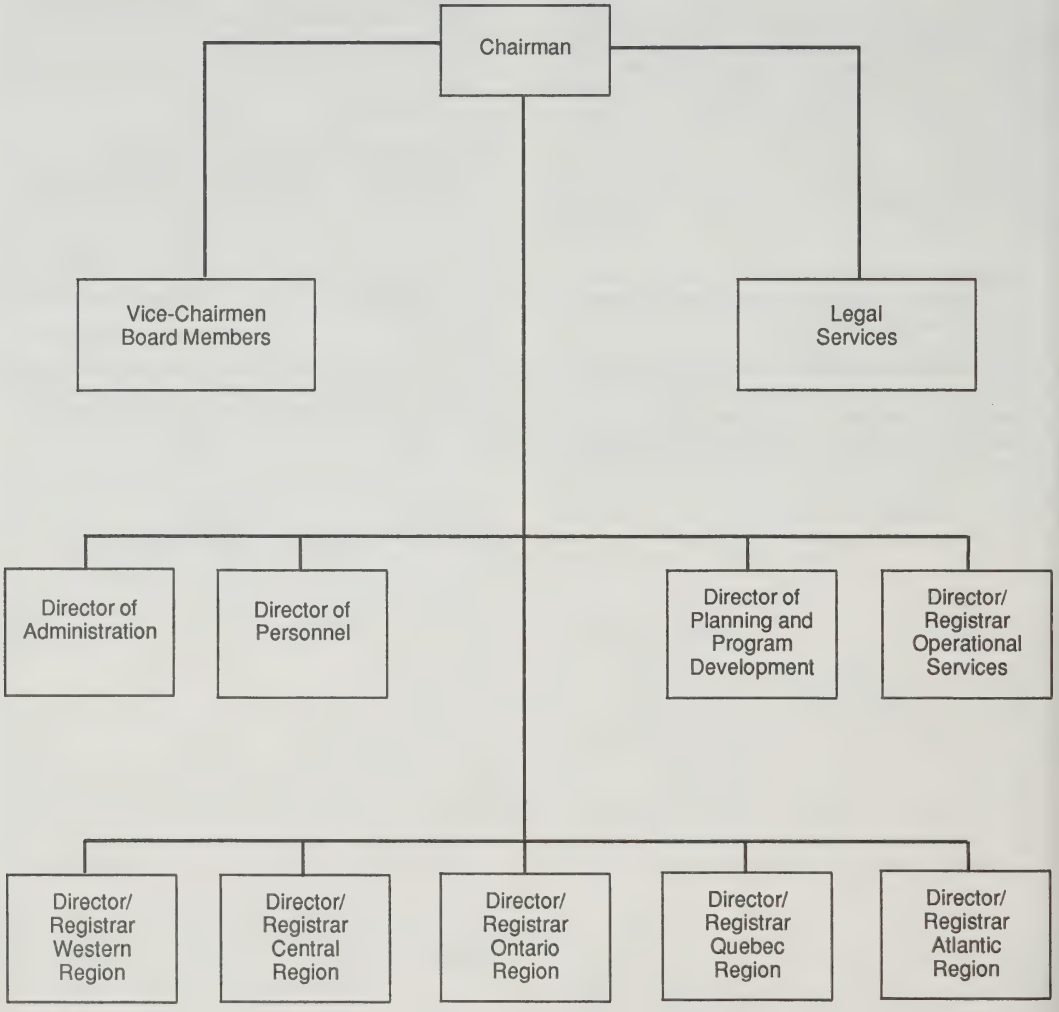
- **Your Rights Under the Code:** describes the rights and obligations of all persons and parties covered by Part V of the Canada Labour Code and outlines the procedures to be followed to file applications or complaints with the Board. It is available in both official languages. This booklet is also currently being revised.

- **Bi-Monthly Bulletin**: this document contains a summary of all cases decided by the Board during a two-month period. It also contains an update on the courts' involvement in the Board's files.

Copies of individual decisions are also available in both official languages as well as bilingual summaries of each published Board decision.

Information on all of the Board's publications and on subscription fees may be obtained by calling, writing or visiting the Board's offices.

Organization Chart



Overview

In 1987-88, the Board received the largest number of applications since its reorganization in 1973: 783 applications were filed, representing an increase of 22 compared to last year.

At the beginning of the year, 379 cases were pending before the Board. Combined with the number of applications received during the year, a total of 1,162 cases were handled during 1987-88. The Board disposed of 730 cases; hence 432 cases were pending at various processing stages at year end, thereby resulting in an increase of 53 cases.

When comparing caseloads of the previous five years, as noted below, the caseload has remained at a fairly consistent level.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
* Applications received	771	780	760	763	783

(*corrections have been made this year to previous years' figures)

Approximately 38% of the applications received this year dealt with unfair labour practice complaints and another 20% consisted of applications for certification. Review applications accounted for 18%, with various other types of applications making up the remaining 24% of the Board's caseload.

The Board held hearings in 202 cases involving 110 unfair labour practice complaints, 21 certification cases, 17 review cases, 12 single employer cases, 16 sale of business cases, 8 illegal work stoppages, and 18 miscellaneous cases.

Various Board panels held 336 in-camera meetings this year to decide cases and/or schedule hearings into the cases. This is down from last year's 377 in-camera meetings. However, there were 143 sessions where uncontested cases were decided by a single Board Member pursuant to section 115(1.1) of the Code. This compares to 15 sessions last year.

The pace of scheduling hearings and in-camera meetings this year was again affected by the departure of Board Members and the delayed appointments of new Members (see graph on page 8).

The regional breakdown of the Board's caseload is shown in the following chart.

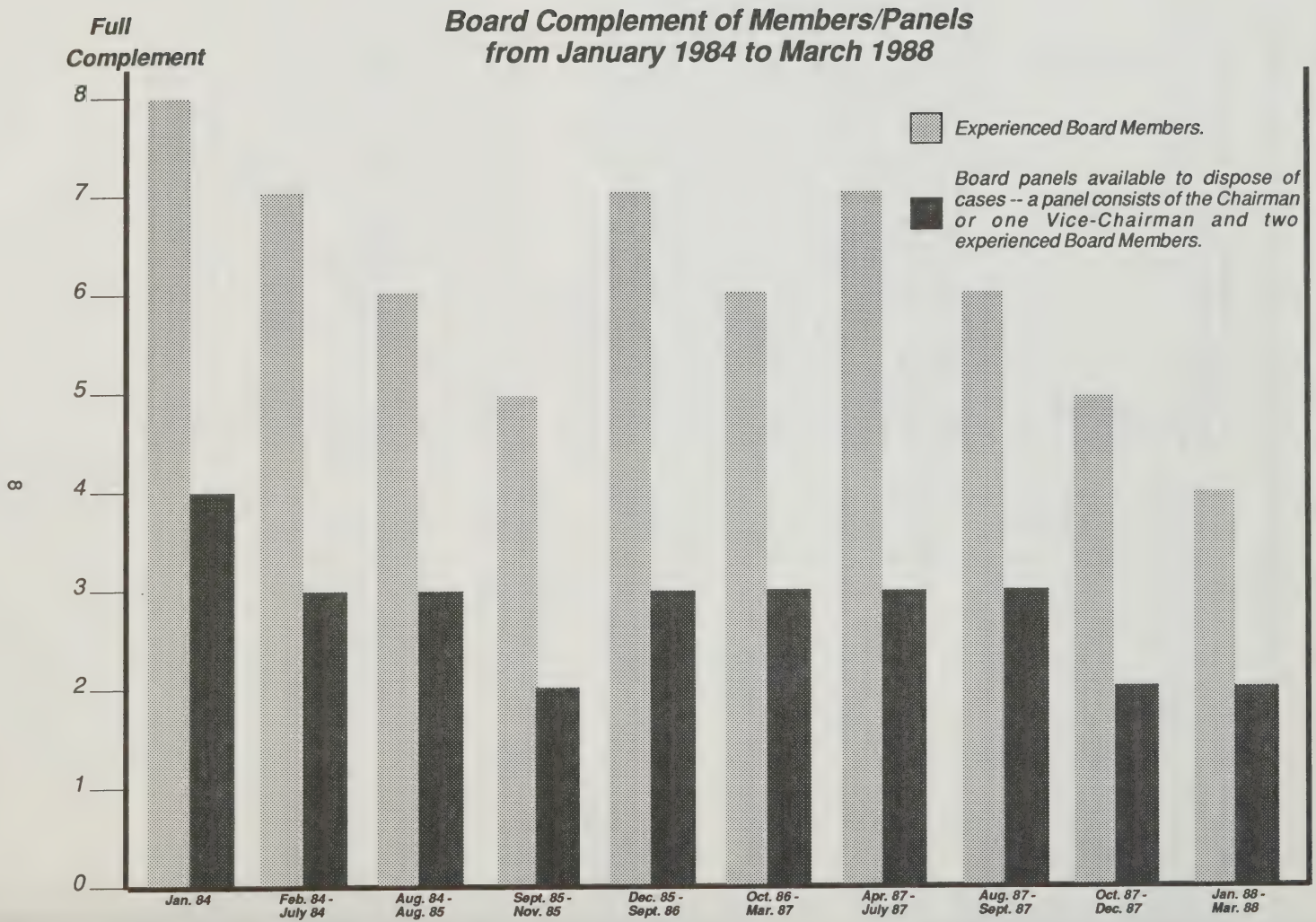
Region	Applications Received in 1987-88	
Pacific	144	18.4%
Central	80	10.2%
Ontario	160	20.4%
Quebec	242	30.9%
Atlantic	104	13.3%
Headquarters	53	6.8%
Total Caseload	783	100%

The caseload in the Pacific region remained at approximately 18% of the Board's total work-load, while the Central region experienced a small decline from 12.1% last year to 10.2% this year. This year, some statistics are displayed differently from last year. The Headquarters' work-load is shown separately rather than being included in Ontario and Quebec's statistics. (Board officers at Headquarters carry out investigations into a small number of applications, to accomodate parties operating out of the National Capital Region, and to help regional offices with a heavy work-load.) Even with this change, the Ontario statistics, exclusive of the Ottawa region, remained the same as last year, accounting for approximately 20% of the Board's caseload. Quebec experienced a 23% decline in volume from last year, but it still inherited the largest percentage of the Board's caseload when compared with other regions. It accounted for 30.9% of the Board's caseload this year, down from 40.2% last year. The Atlantic region had an increase in volume from 8% last year to 13.3% this year. (See chart on page 9.)

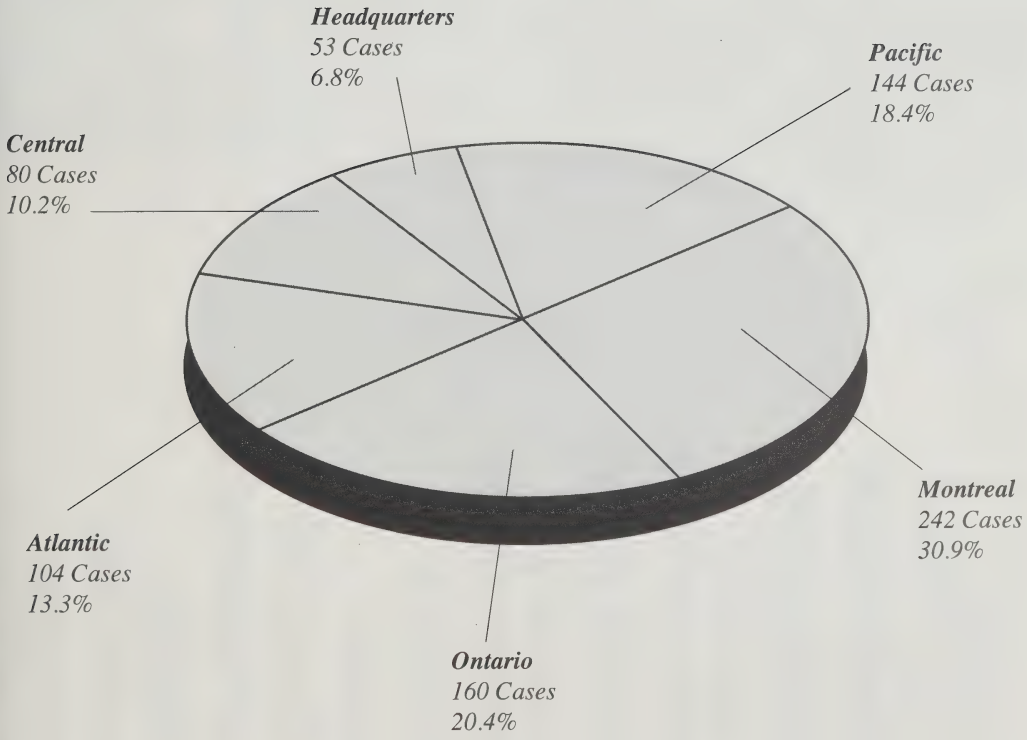
Note on the Following Board Statistics

Statistics concerning various types of cases that were disposed of by the Board do not necessarily correspond to the number of applications received by the Board. Some statistics may show more cases disposed of by the Board than applications received. This is possible due to the fact that several hundred cases are carried over from the previous fiscal year before the Board can finally dispose of them.

There may also be some variances in historical statistics shown in the report when compared to past reports. This is attributable to the recent automation of the Board's files and the production of statistics by the computer versus the manual tabulation that occurred in the past. Where there continues to be a discrepancy, the current figures produced via the automation system will be used and deemed correct. Any variances are minimal.


Board Complement of Members/Panels
from January 1984 to March 1988
Full
Complement
8
7
6
5
4
3
2
1
0
Experienced Board Members.
Board panels available to dispose of cases -- a panel consists of the Chairman or one Vice-Chairman and two experienced Board Members.
Jan. 84
Feb. 84 - July 84
Aug. 84 - Aug. 85
Sept. 85 - Nov. 85
Dec. 85 - Sept. 86
Oct. 86 - Mar. 87
Apr. 87 - July 87
Aug. 87 - Sept. 87
Oct. 87 - Dec. 87
Jan. 88 - Mar. 88

REGIONAL DISTRIBUTION OF THE BOARD'S CASELOAD 1987 - 1988



Certification of Bargaining Rights

Under section 124 of the Code, a trade union may apply to the Board to be certified as the exclusive bargaining agent for a unit of employees of an employer. Depending on the circumstances, some applications for certification must be filed under either sections 130, 132 or 145.

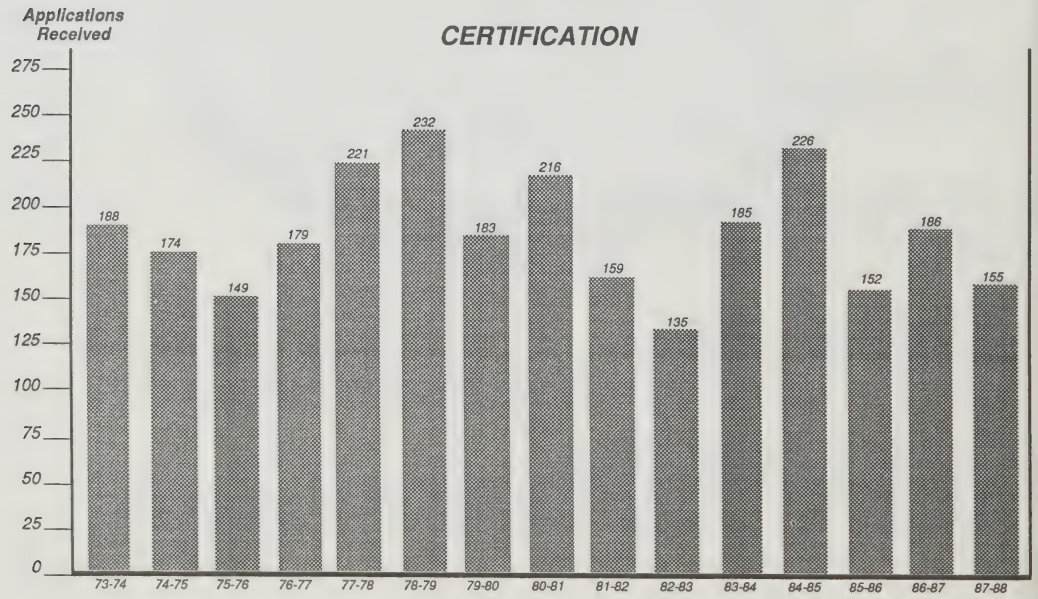
Once an application for certification has been filed with the Board, and if the trade union meets the criteria set out in the Code and the Regulations, the Board shall then certify the trade union. A legally certified trade union is empowered to be the sole and exclusive bargaining agent for a unit of employees and to represent those employees in collective bargaining with their employer.

In the 1987-88 fiscal year, the Board received 155 applications for certification filed under section 124. This represents a 17% decline in organizing activity when compared to the previous year. The graph below shows the organizing activity over the past 15 years. The average number of applications for certification filed over the past five years (1984 to 1988) is 181. This figure is only slightly lower than the previous five-year average of 185 for the period from 1978 to 1983.

During the year, 107 of the 165 applications for certification disposed of were granted. This translates into a success rate of about 65%, up significantly from the 53% rate last year and only up slightly from the 60% rate of two years ago. There were 24 applications for certification that resulted in representation votes being conducted.

The 107 applications for certification that were granted this year covered 6,053 employees, as compared to 3,780 last year. Of the 6,053 employees covered, 596 were previously represented by another union. The median size of the certified bargaining unit was 29 employees while last year's median was set at 20 employees. Approximately 75% of the certified bargaining units consisted of 60 employees and under; last year, that same percentage of units consisted of 40 employees and under.

The Board normally does not hold hearings into applications for certification. Only 21 applications were decided with the need of a hearing by the Board. This is up slightly from last year when 15 applications were heard.



The road transportation industry again accounted for the largest source of certification applications filed with the Board. Of the 155 applications filed, 64 involved this industry. This represents 41% of the total number of certification applications filed, the same percentage as last year. The following chart demonstrates the breakdown of organizing activity by industry for the past five years.

Organizing Trends by Industry (applications received)

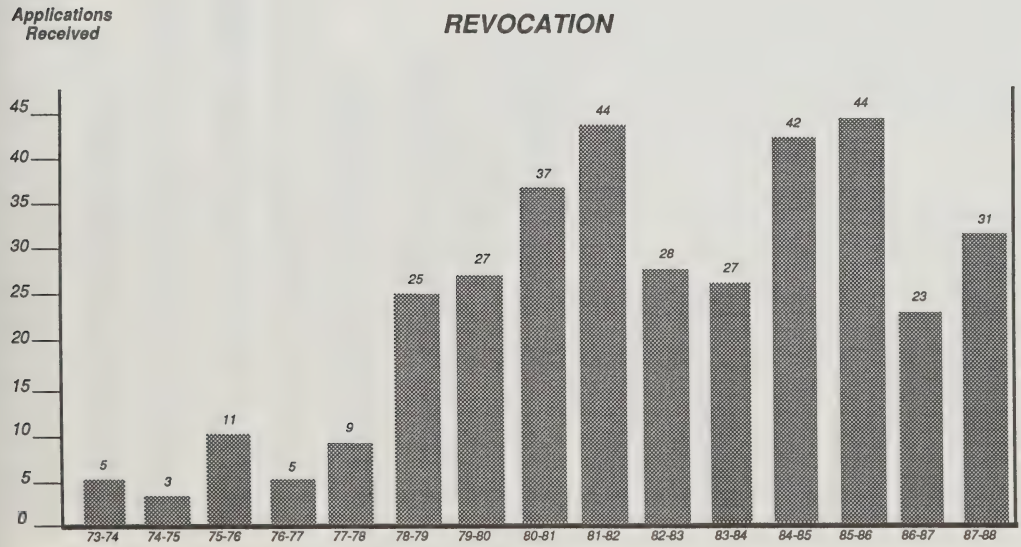
	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Road Transportation	53	69	49	77	64
Air Transportation	18	20	9	21	20
Rail Transportation	2	18	11	5	0
Broadcasting	9	17	18	19	13
Feed & Grain	4	5	6	2	7
Crown Corporations	3	2	1	3	14
Northern Industries	36	18	13	11	8
Banking	9	17	11	5	4
Longshoring	8	20	2	8	10
Communications	4	0	2	6	1
Shipping & Navigation	21	25	19	20	7
Miscellaneous	18	15	11	9	7
Total	185	226	152	186	155

Revocation

Depending upon the particular circumstances of a case, an application for the revocation of a union's bargaining rights may be filed with the Board under sections 137(1), 137(3), 139 or 141 of the Code. If the application succeeds, the Board will revoke the existing certification order or, in the case of voluntary recognition, declare that the trade union is no longer entitled to represent the employees in a particular bargaining unit.

In 1987-88, the Board received 31 revocation applications, compared to 23 last year and 44 applications in 1985-86. The graph below shows the trend concerning revocation applications received by the Board over the past 15 years. The banking industry continues to experience by far the greatest number of revocations sought. This year, 14 applications for revocation were filed by bank employees, up slightly from last year when 12 applications were filed. The road transportation industry maintained a lower than average rate of applications filed, i.e. 4 applications.

The following chart provides an industry breakdown of the past five years.



Revocation Applications Received

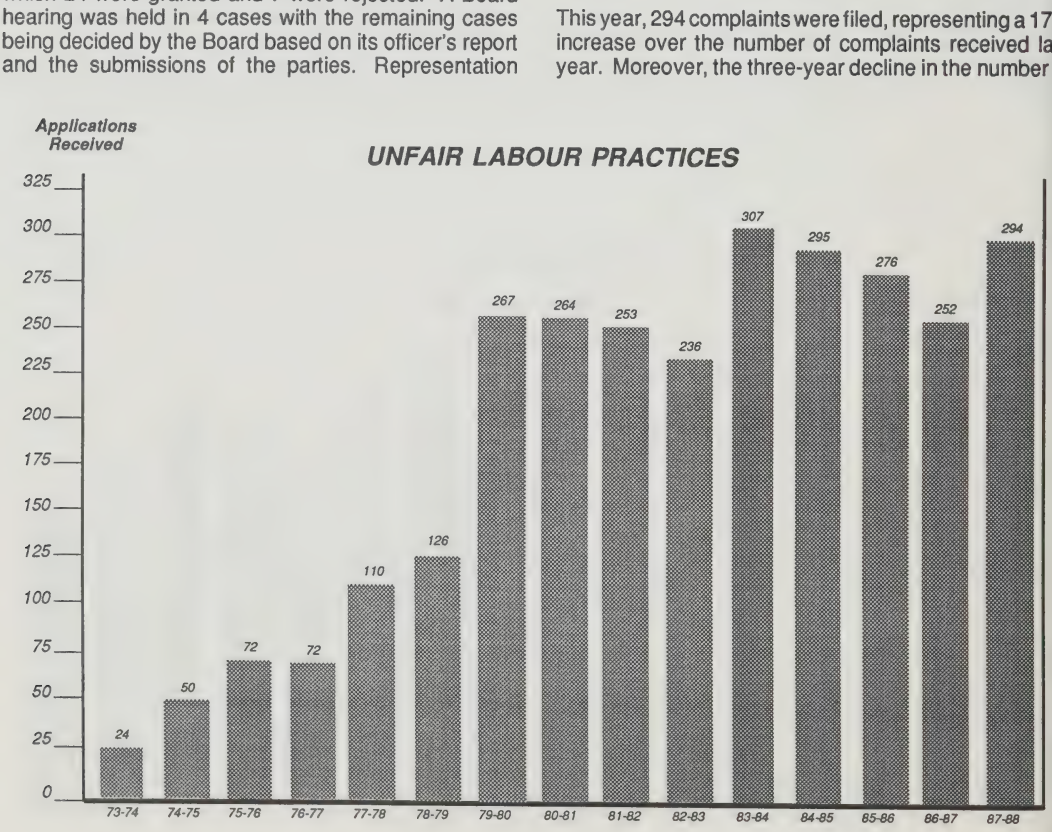
	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Banking	10	14	18	12	14
Road Transportation	10	12	9	5	5
Air Transportation	2	4	7	0	5
Rail Transportation	0	4	0	1	0
Broadcasting	3	3	2	0	2
Feed & Grain	0	0	0	0	0
Crown Corporations	0	0	1	0	2
Northern Industries	0	2	2	3	0
Longshoring	0	0	2	0	0
Communications	1	0	0	1	0
Shipping & Navigation	1	0	1	1	2
Miscellaneous	0	3	2	0	1
Total	27	42	44	23	31

The Board disposed of 31 applications for revocation, of which 24 were granted and 7 were rejected. A Board hearing was held in 4 cases with the remaining cases being decided by the Board based on its officer's report and the submissions of the parties. Representation votes were ordered by the Board in 20 of the 31 cases, affecting 1,056 employees. With respect to the applications where a vote was held, the applicant was successful in 17 cases.

Unfair Labour Practice Complaints

Under the Code, certain rights and obligations are conferred upon the parties involved in the collective bargaining process. When a person feels that a right or obligation has not been respected, the person may file a complaint with the Board. Sections of the Code under which these rights and obligations are expressed include sections 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 and 199.1. If the complaints are made under sections 148, 184(3)(g) or 185(a) or (b), a person must first obtain ministerial consent before filing the complaint with the Board.

This year, 294 complaints were filed, representing a 17% increase over the number of complaints received last year. Moreover, the three-year decline in the number of



complaints filed was reversed (refer to graph on page 12). Of that total, 166 were against employers and 128 were against unions.

Ninety-six of the 128 complaints filed against unions concerned a union's duty of fair representation under section 136.1 of the Code. These 96 complaints involved disputes between unions and the employees they represent concerning such issues as failure to process grievances, seniority rights, interpretation of collective agreements and dismissals.

The following statistical information provides a five-year review of the type of unfair labour practice complaints filed with the Board.

Complaints Received

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Total	107	295	276	252	294

Alleged Violations of the Code Contained in Complaints Received

Section of the Code	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
124(4)	20	18	19	20	22
136.1	91	99	108	86	96
148	19	17	18	22	19
161.1	10	6	7	7	30
184	175	156	122	136	149
185	16	19	29	9	26
186	15	29	30	34	25
199.1	3	2	2	1	4
Total	349	346	335	315	371

The Board disposed of 279 complaints dealing with 371 alleged violations of the Code. The Board was very successful this year in that 174 complaints were settled and/or withdrawn. The Board encourages the parties to settle their differences whenever possible. Of the remaining 105 complaints requiring the Board's further attention, 41 complaints were granted and 64 were rejected. The employer was found in violation of the Code in 30 of the cases granted and was accused in 27 of the cases that were rejected. The union was found liable in 11 of the cases granted, of which 8 were violations of section 136.1, i.e. the duty of fair representation, and it was accused in 37 of the cases that were rejected. (See chart on page 14.)

The breakdown of complaints by industry shows that the road transportation industry was again involved in the largest share of complaints received by the Board, i.e. 65 of the 294 complaints received; however, the number of complaints in this industry is down from 79 complaints filed last year. The following chart shows the various industry trends for the past five years with respect to complaints filed.

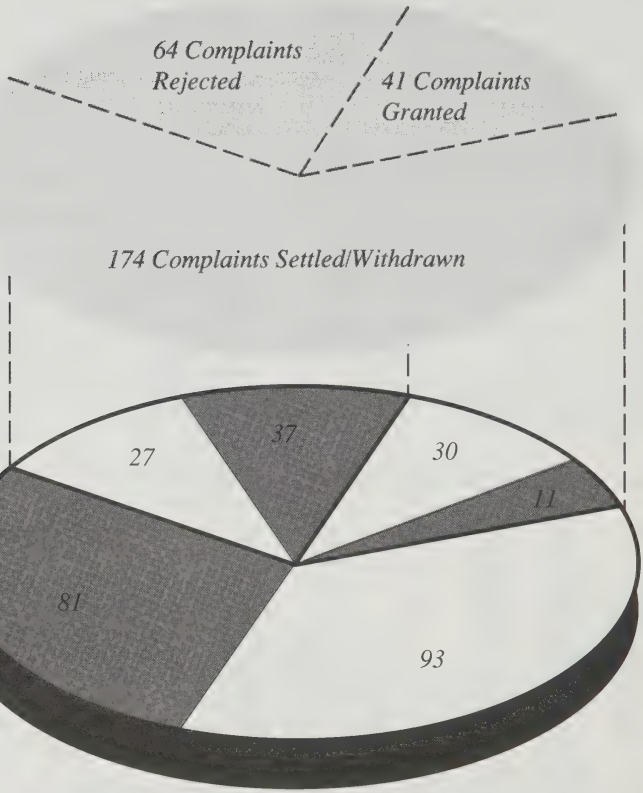
Complaints Filed

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Air Transportation	55	64	42	54	42
Road Transportation	118	122	69	79	65
Rail Transportation	31	28	36	24	37
Banking	13	14	8	3	6
Broadcasting	10	15	31	19	21
Crown Corporations	19	11	31	23	47
Feed & Grain	2	5	2	0	3
Communications	7	5	5	8	14
Northern Industries	5	0	6	5	6
Shipping & Navigation	13	9	18	13	14
Longshoring	16	12	16	20	34
Miscellaneous	15	8	8	5	5
Non Federal	3	2	4	1	0
Total	307	295	276	254	294

A record number of complaints were filed in the longshoring industry and the Crown corporations sector. This may be symbolic of the difficult times these sectors are facing, although it should be noted that there was a general increase in the number of complaints filed in all but two industries. This year the Board received the third highest number of complaints when compared to the last 15 years (refer to graph on page 12).

It is understandable that in an adversarial labour relations system conflicts will occur and complaints will be filed with the Board. It is the Board's philosophy to encourage the parties to settle the complaint themselves in order to avoid the win/lose situations that sometimes make it difficult to mend relationships afterwards. To promote this philosophy, the Board will normally appoint a labour relations officer who will endeavour to encourage and assist the parties in reaching a settlement.

COMPLAINTS DISPOSED OF 1987 - 1988



Total Complaints Disposed of: 279

Complaints against unions

Complaints against employers

Unlawful Strikes or Lockouts

Section 180 of the Code specifies when an employer can lawfully lockout the employees and when a trade union can lawfully strike an employer. When a lockout or a strike occurs in violation of the Code, an employer or trade union may make an application to the Board to have the actions declared unlawful and to request that a cease and desist order be issued. The Board may also issue an anticipatory order where an application is made alleging that an unlawful strike or lockout is planned and expected.

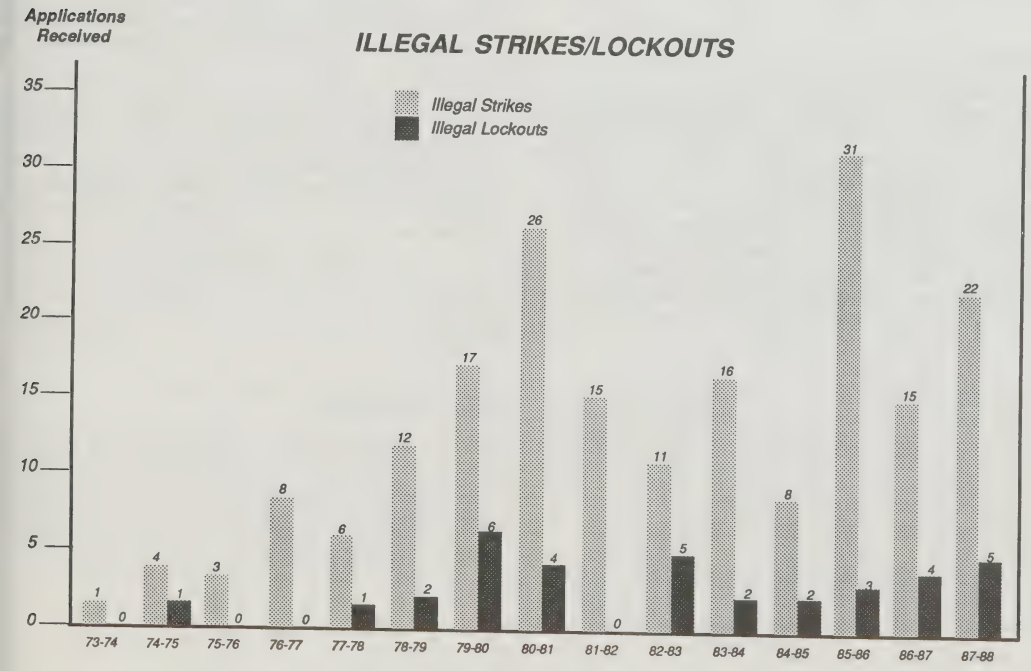
This year, the Board received 22 applications alleging an unlawful strike and 5 applications alleging an unlawful lockout. The Board held hearings into 8 applications. In total, the Board disposed of 26 applications, of which 9 were granted, 6 rejected and 11 were settled and/or withdrawn. The graph below provides a 15-year historical perspective of unlawful strikes and lockouts.

The industrial breakdown of these types of applications received during the past five years are as follows:

Unlawful Strike/Lockout Applications Received

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Air Transportation	2	3	11	1	3
Road Transportation	0	1	1	3	7
Rail Transportation	3	2	0	0	5
Banking	0	0	0	0	0
Broadcasting	1	3	2	2	5
Communications	0	1	3	4	1
Crown Corporations	4	0	11	3	1
Feed & Grain	7	0	0	1	0
Longshoring	1	0	3	3	4
Northern Industries	0	0	0	1	0
Shipping & Navigation	0	0	2	1	1
Miscellaneous	0	0	1	0	0
Total	18	10	34	19	27

The only significant trend and possible relationship that may be noted in the above statistics concern the transportation industries. The airline industry was confronted with a large number of applications shortly after it encountered price deregulation in 1984.



When the Board receives an application concerning an unlawful strike or lockout, it will normally do two things. It will appoint a labour relations officer to assist the parties in trying to resolve the situation as quickly as possible and, secondly, it will organize a hearing to be held within a very short time of the filing of the application. If the Board officer is unable to help the parties in reaching a settlement, the Board may then wish to proceed with a hearing.

Upon finding that an unlawful strike or lockout has occurred, the Board does not automatically issue a cease and desist order. It may not always issue an order for several reasons, for example if the Board determines that the strike or lockout is over and is not likely to reoccur, or if it determines that the parties acted in an irresponsible manner, the Board may feel that the issues could be better resolved through the grievance procedures provided in the collective agreement. The Board is obviously concerned with the lack of productivity and costs caused by unlawful strikes or lockouts, but it is also concerned with the reasons why these serious and unlawful events occurred. By getting to the root of the problem, possible future unlawful actions may be avoided.

Review

Under section 119 of the Code, a person may apply to have the Board review, rescind, amend, alter or vary any order or decision that the Board has issued. There are generally three types of applications filed under section 119: (1) applications requesting that the Board amend the composition of a bargaining unit or units, such as the applications pending and involving the review of the bargaining unit structures at Canada Post Corporation, CBC, Devco and VIA Rail; (2) applications involving requests that the Board simply update old certification orders; and (3) applications requesting that the Board reconsider a decision it recently issued.

The Board received 138 review applications, compared to 118 applications last year. Sixty-three applications consisted of requests for amendments to bargaining units; 39 applications requested a change of name on existing Board orders; 22 applications requested that the Board reconsider one of its decisions; and 14 miscellaneous requests were made to the Board.

Below is a chart of the number of applications received over the past five years.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	144	107	146	118	138

The Board disposed of 104 cases, of which 64 applications were granted, 30 rejected and 10 settled and/or withdrawn. Of the 64 cases granted, 3 involved the reconsideration of a Board decision. A hearing was held in 17 review cases before the Board. At present, one of the major review cases before this Board is one filed by Canada Post Corporation. On February 10, 1988, the Board issued an interim decision reducing the number of bargaining units from 26 to 4. This is expected to have a significant effect on labour relations in Canada Post; however, the next step consists in determining which positions are to be included in or excluded from each bargaining unit.

Technological Change

Sections 149 to 153 of the Code deal with the issue of technological changes in the work place and describe the procedure an employer must follow to notify the trade union of the introduction of such changes. Under certain circumstances, the trade union may serve the employer with a notice to bargain concerning the effects of the technological changes on the bargaining unit employees.

For the first time in seven years, the Board received no technological change applications. However, two applications were carried over from last year: 1 was rejected, and the other is still pending. Below is a chart reflecting the number of applications received over the past five years.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	2	7	2	3	0

Sale of business

When an employer sells, leases, transfers or disposes of a business, or any part thereof, and that employer's employees are represented by a trade union, certain collective bargaining rights and obligations, as provided in section 144 of the Code, may be passed on to the purchaser of that business.

This year, the Board received 38 applications, which is down from the 53 applications received last year, but is still significantly higher than the average activity under this section during the last five years as illustrated below:

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	25	23	23	53	38

The above-average number of applications filed under this section during the past two years may be a reflection of the deregulated environment currently being introduced into the transportation industry. This industry was responsible for 31 of the applications received this year and it has traditionally accounted for the vast majority of applications filed in this category.

The Board disposed of 31 cases by granting 10 applications, rejecting 7 and allowing 14 to be withdrawn. A total of 16 cases were heard by the Board.

Declaration of a single employer

Under section 133 of the Code, an application may be filed with the Board requesting that two or more employers be declared a single employer. The possible effect of a single employer declaration is that if one of the employers affected by the declaration is unionized, the other employer(s) would be bound by the collective agreement in force.

The Board received 27 applications this year, which is lower than the number of applications filed last year (41). Although that number is down from last year, it is still approximately 30% higher than the previous five-year average. Twenty-three of the 27 applications received involved the transportation sector. This may reflect the fact that businesses are merging in light of deregulation. The trend over the most recent five-year period is shown as follows:

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	20	21	17	41	27

The Board disposed of 25 applications this fiscal year by granting 8 and rejecting 10 with the remaining 7 cases being settled and/or withdrawn. Twelve cases required a Board hearing this year.

Occupational Safety and Health

The Board has been given jurisdiction under two sections of Part IV of the Canada Labour Code. Under section 86(5), an employee who is not satisfied with a decision rendered by a safety officer designated by Labour Canada may appeal that decision to the Board. Also, under section 90(1), an employee may file a complaint with the Board if he/she believes an employer has taken action against him/her in view of his/her refusal to work under what the employee believed were dangerous working conditions.

For the second consecutive year, a record number of safety cases have been brought before the Board. Below are the statistics on applications received over the past five years.

	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88
Applications Received	11	10	5	20	25

The Board dealt with 21 cases by granting 1 application and rejecting 2. The remaining 18 were settled and/or withdrawn. Ten cases were heard.

Miscellaneous

The Board received 48 applications under various sections of the Code throughout the year.

- Four applications for Board consent were filed under section 124(4) by employers requesting permission to implement a change or changes to the terms and conditions of employment of their employees affected by an application for certification. The Board disposed of 8 cases by granting 4 applications, while the remaining 4 were settled and/or withdrawn. The Board held a hearing in 1 case.

- Eighteen applications for union successor rights were filed under section 143 involving one trade union succeeding another either by way of merger, amalgamation or transfer of jurisdiction. The Board disposed of and granted 22 applications.

- Eleven references were filed under section 158 of the Code with regards to questions arising in connection with matters that have been referred to an arbitrator or arbitration board, concerning the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement.

The Board disposed of 7 cases by rejecting 6 applications, while 1 was withdrawn. The Board held a hearing in 2 cases.

- Four applications were filed under section 162 requesting the Board to grant an exemption to employees who do not want to be union members or pay union dues because of their religious convictions or beliefs. The Board disposed of 3 cases by granting 1 application and rejecting 2. A hearing was held in 1 case.

- Nine applications were filed under section 123(1) of the Code requesting the Board to file a copy of a Board order or decision in the Federal Court of Canada. The Board disposed of 7 cases by granting 2 applications and rejecting 5.

- Two applications were filed under section 199 of the Code requesting an order from the Board to give to a union access to an employer's premises located in an isolated location. The applications are pending.

Transportation

The transportation sector was responsible for 55% of the Board's caseload this year; this is down from 65% last year. This sector accounted for over 85% of the applications filed under section 133, concerning a declaration of a single employer, and 82% of all the applications filed under section 144, concerning a sale of a business. Although both of these figures represent a decrease compared to last year, they still depict an industry that is undergoing change.

The change, among other things, involves the deregulation of the industry as of January 1, 1988. Although certain aspects of deregulation are to be phased in, transport companies continue to obtain control of and/or purchase other companies in an effort to be a competitive force within the new business environment.

Road transportation

The road transportation industry includes such businesses as interprovincial trucking, busing, armour car service, some courier and moving companies and other related businesses. Approximately 27% of this year's caseload originated from this industry. Since 1979, the industry has been the Board's largest single source of cases.

This year saw a 17% decline in organizing with only 64 applications for certification being filed compared to 77 applications filed last year. Of the 65 certification applications disposed of by the Board, 45 were granted, 7 were rejected and 13 were allowed to be withdrawn. Eight applications were heard.

There was also a decline in the number of unfair labour practice complaints filed, down to 65 from 79 in 1986-87. There were 72 complaints disposed of by the Board, with 16 complaints granted, 17 rejected, 39 settled and/or withdrawn. All of the complaints granted were filed against employers. The Board held hearings in 38 cases.

Sale of business applications filed under section 144 of the Code were down from 21 applications last year to 16 this year, although it is still the second highest number of applications received in the past 15 years. There were 15 cases dealt with by the Board: 4 applications were granted, 3 were rejected and 8 were settled and/or withdrawn. A hearing was held in 6 cases.

The number of single employer declaration applications filed under section 133 of the Code remained at last year's level, i.e. 14 applications. The Board disposed of 12 applications by granting 4, rejecting 3 and allowing the withdrawal of 5.

The level of applications filed under both sections 133 and 144 is an indication that this sector is still positioning itself for deregulation. As the full impact of deregulation is to be experienced over the next few years, this level of activity is expected to continue for another year.

There was a significant increase in the number of unlawful strike and lockout applications, with 7 applications filed compared to 3 last year. Two applications were granted and 5 applications were resolved. The Board heard only 1 case.

Other types of applications filed with the Board included 5 applications for revocation, which is equal to last year, 20 review applications and 18 miscellaneous applications.

Air transportation

The air transportation industry includes airlines, airport operations, servicing of aircraft, helicopters and flying schools or clubs. This industry is the second largest source of applications for the Board, representing approximately 15% of the Board's caseload.

Union organizing remained at average levels with 20 applications being filed this year, only 1 less than last year. The Board disposed of 22 applications by granting 18, rejecting 3 and allowing 1 to be withdrawn. One case resulted in a hearing.

The number of applications filed under section 144 concerning the sale of a business dropped by almost 65% to 7 applications when compared to last year, although it still represents the second highest level in the last 15 years. The Board disposed of 5 cases by granting 1 application, rejecting 3 and allowing 1 to be withdrawn. Hearings were held in 2 cases.

A similar trend occurred with section 133 applications concerning single employer declarations. The number of applications dropped by 50% to 8 applications when compared to last year, but it still represents the second highest level in the past 15 years. The Board disposed of 4 applications by granting 3 and rejecting 1. One case was heard.

Cases dealing with the revocation of a trade union's bargaining rights increased from no activity last year to 5 applications being filed this year. This was also the second highest level of activity in the past 15 years. Two

applications were dealt with by the Board, one was granted and the other was rejected.

The number of unfair labour practice complaints filed has decreased from 52 complaints last year to 42 complaints this year. The Board disposed of 40 complaints by granting 3, rejecting 7, and 30 were settled and/or withdrawn. The 3 complaints granted were filed against employers.

The unlawful strike/lockout activity increased to 3 cases, which appears to be about the average for the industry over the past 15 years. The Board disposed of and granted 2 applications.

Other applications that were filed included 19 review applications and 10 miscellaneous cases.

Railways

The number of applications filed this year by the railway industry is the lowest in five years. There was no organizing activity within the industry; therefore, no application for certification was filed. Also, no revocation application was filed. The total number of applications filed did account for more than 7% of the Board's caseload.

The Board did dispose of 2 applications for certification which had been carried over from the previous year. Both were rejected; however, 1 case did involve a Board hearing.

Unfair labour practice complaints increased this year to 37 complaints, compared to 14 filed last year. However, last year's total was unusually low when compared to the previous five-year average of 33 complaints. The Board disposed of 33 complaints by granting 2, rejecting 10, and the remaining 21 were settled and/or withdrawn. Of the 2 successful complaints, 1 was filed against a union and 1 against an employer. Eight cases were heard.

Exceptionally, this industry was faced with 4 unlawful strike applications. This represents the largest number filed in any previous year. It would appear that the labour relations in the railway industry may be feeling the strain of hard collective bargaining, lay-offs, cutbacks brought on possibly by government restraints, as well as deregulation. One application seeking a declaration of unlawful lockout was filed.

The Board disposed of all 4 unlawful strike applications by granting 2 and rejecting 2. Hearings were held in 2 cases.

Other applications that were filed consisted of 1 application for a single employer declaration, 9 review applications and 4 miscellaneous applications.

Shipping

The shipping industry accounted for approximately 6% of the Board's caseload, with 44 applications.

Organizing levels reached an all-time low with only 7 applications for certification. The Board disposed of 12 applications by granting 4, rejecting 4 and allowing 4 to be withdrawn.

There were 14 unfair labour practice complaints filed. The Board disposed of 16 complaints: 2 complaints were granted, both against unions, 7 were rejected and 7 were settled and/or withdrawn.

The number of applications filed concerning a sale of a business increased for the third consecutive year. Eight applications were filed. The Board disposed of 6 applications by granting 3 and allowing 3 to be withdrawn.

Other applications included 10 review applications, 2 revocation applications, 1 unlawful lockout application and 2 miscellaneous applications.

Banking

The banking sector includes only the federal chartered banks and does not include trust companies, credit unions or finance companies.

Organizing activity within the banks remained almost non-existent with only 4 applications for certification. This is down slightly from last year's 5 applications, but is nowhere near the activity of the late 1970's where organizing reached a peak in 1978 with 50 applications. Below is a comparison of the last 13 years of organizing activity that resulted in the filing of applications for certification with the Board.

Applications Received

75-76	76-77	77-78	78-79	79-80	80-81	81-82	82-83	83-84	84-85	85-86	86-87	87-88
1	25	49	50	21	17	11	9	9	17	11	5	4

This year, the Board disposed of and granted 5 applications for certification.

Applications for revocation of bargaining rights increased slightly from 12 applications last year to 14 applications this year. There were 17 revocation

applications disposed of by the Board and all 17 were successful. Votes were held in 15 cases.

The number of unfair labour practice complaints increased from 3 last year to 6 this year. The Board disposed of 7 complaints, all against employers; 2 were rejected and 5 were settled and/or withdrawn.

Nine review applications were filed, and the Board disposed of 10 by granting 7, rejecting 2 and allowing 1 to be withdrawn.

The overall caseload from this industry dropped to its lowest level in 12 years, with a total of 33 cases.

Broadcasting

The broadcasting industry includes television, radio, cable television and related businesses.

This year, 14 applications for certification were filed, reversing a four-year trend whereby the number of certification applications filed was always greater than in the previous year. The Board also disposed of 14 applications by granting 12, rejecting 1 and allowing 1 to be withdrawn. Two cases were heard and 1 vote was ordered.

There were 2 revocation applications filed and 2 were disposed of by the Board. Both were granted.

Twenty-one unfair labour practice complaints were filed this year, up slightly from last year. The Board disposed of 25 complaints by granting 3, rejecting 7, and 15 complaints were settled and/or withdrawn. All 3 complaints granted were filed against employers. Ten complaints were heard by the Board.

Applications for a declaration of an unlawful strike/lockout increased to a five-year high with 5 applications, up from 2 last year. The Board disposed of 5 applications by granting 2, rejecting 1, and 2 were settled and/or withdrawn. A hearing was held in 2 cases.

Other applications filed included 24 review applications, 1 sale of business application, 1 single employer declaration application and 7 miscellaneous applications.

Communications

This industry includes telegraph and overseas cable operations as well as various telephone companies. Only 23 applications were filed by this industry.

The only certification application filed this year was granted.

Fourteen unfair labour practice complaints were filed, i.e. the highest number in seven years. The Board disposed of 10 complaints by rejecting 2, and 8 were settled and/or withdrawn.

Other applications included 3 review applications, 1 unlawful strike application, 1 sale of business application and 3 miscellaneous applications.

Crown Corporations

This category encompasses those Crown corporations that are not already included in the previous industry headings, such as Canada Post Corporation, Cape Breton Development Corporation and Canada Mortgage and Housing Corporation.

A record number of applications were filed this year by this sector with 99 cases brought before the Board.

Thirteen applications for certification were filed, which represents the highest number since 1973. Many of these applications resulted from unions' attempts to expand their bargaining units at Canada Post. The Board disposed of 13 applications by granting 1, rejecting 11 and allowing 1 to be withdrawn. Six cases required a Board hearing and 4 cases involved a representation vote.

Two revocation applications were filed this year. The Board disposed of 1 application by granting it after a vote was conducted.

The number of unfair labour practice complaints received this year more than doubled when compared to the number of complaints filed last year. Forty-seven complaints were filed. The Board disposed of 28 complaints this year by granting 4, rejecting 7, and 17 were settled and/or withdrawn. All 4 complaints granted were filed against employers. Twelve cases were heard by the Board.

One unlawful strike application was filed; it was heard and rejected by the Board.

Two applications concerning a sale of business were filed, both involving the issue of Canada Post's franchising operations. The Board disposed of and granted 1 application involving the franchising issue.

Other applications filed include 16 review applications, 1 application for a single employer declaration and 17 miscellaneous applications.

Longshoring

The number of applications filed this year (63) represents the highest in 15 years. The major increase was felt in the area of unfair labour practice complaints.

There were 10 certification applications filed this year, up slightly from last year's 8. The Board disposed of 12 applications by granting 9, rejecting 1 and allowing the withdrawal of 2. One case resulted in a hearing.

Thirty-four unfair labour practice complaints were filed this year in comparison to 20 complaints last year. This is the largest number of complaints ever filed in one year by this industry. The Board disposed of 37 complaints by granting 9, rejecting 2, and 26 were settled and/or withdrawn. Of the 9 complaints granted, 8 were filed against unions.

There were 4 unlawful strike/lockout applications, up by 1 from last year. Five applications were dealt with this year by the Board: 1 was granted, 1 was rejected and 3 were settled and/or withdrawn. Three cases were heard.

Other applications filed include 9 review applications, 1 sale of business application, 1 single employer declaration application and 4 miscellaneous applications.

Feed and Grain

Organizing rebounded with 7 applications filed this year in comparison to 2 applications last year. The Board disposed of 6 applications by granting 4, rejecting 1 and allowing 1 to be withdrawn. Three cases involved a representation vote.

There were 3 unfair labour practice complaints filed. The Board disposed of 3 complaints in that they were settled and/or withdrawn.

Furthermore, 11 review applications and 1 union successor application were filed.

Northern Canada

This category includes all employers that operate in the Territories but have not been included in the previous industry categories.

Organizing activity in the North declined for the fourth consecutive year with only 8 applications filed. Eight applications were disposed of by the Board with 6 being granted, 1 rejected and 1 allowed to be withdrawn.

The Board received and disposed of 6 unfair labour practice complaints. Two complaints were granted, 2 were rejected and 2 were settled and/or withdrawn. Four cases were heard by the Board. Both complaints granted were against employers.

Other applications dealt with 2 sales of business, 1 single employer declaration, 6 review cases and 3 miscellaneous cases.

Miscellaneous Employers

This category encompasses the remaining types of employers not covered in the other categories, such as native councils and uranium mining.

Sixteen cases fell within this category, consisting of 4 certification applications, 2 review applications, 1 revocation application, 5 unfair labour practice complaints and 4 other applications filed under various sections of the Code.

The Board disposed of 3 certification applications by granting 2 and allowing 1 to be withdrawn. One case was heard. Two unfair labour practice complaints were also disposed of, with 1 being rejected after being heard and 1 withdrawn. Four other miscellaneous cases were also disposed of by the Board.

Non Federal

The Board received 3 applications which were not considered to come under its jurisdiction. Two applications for certification were disposed of by the Board; they were allowed to be withdrawn.

Sometimes, when parties are unsure of whether an employer falls under provincial or federal jurisdiction, they will file their applications with both labour boards. Once one labour board accepts jurisdiction, the party will normally withdraw the application filed with the other labour board.

Unlawful Strike or Lockout

The Board dealt with one application for a declaration of unlawful strike and one application for a declaration of unlawful lockout.

In **CF Cable TV Inc.**,[1] the Board held that the concerted and systematic refusal by technicians in charge of line maintenance to do overtime, which was covered under the collective agreement, constituted a work stoppage. As the collective agreement was still in effect, the Board found that this work stoppage constituted an unlawful strike and issued a cease and desist order.

In **Canadian Broadcasting Corporation (CBC)**,[2] the union alleged that the fact that none of its members were asked to work on the production "Le Matou" constituted a lockout. The Board found no intent to compel, which is an essential element in the concept of a lockout within the meaning of section 107. Furthermore, CBC's financial participation in the production did not take away from the work-load or the production team at CBC. No work places were closed by CBC and the only effect of its participation was the temporary assignment of six bargaining unit employees to the production without any apparent change in their working conditions. The Board therefore dismissed the application for a declaration of unlawful lockout as there was no evidence of a lockout.

Certification and Related Matters

In the past year, the Board has issued seven reasons for decision involving applications for certification by trade unions.

The first of these cases was **Nationair**.[3] The facts established that the airline was hiring flight attendants through an employment agency. The question arose as to the identity of the real employer of these flight attendants. The Board reviewed its jurisprudence as well as the jurisprudence of several provincial jurisdictions and concluded that the employer is the one who exercises decisive control over the employees. Applying this test to the facts, the Board concluded that Nationair was the real employer and that the employees were properly included in the certification order covering Nationair employees.

The **Shamrock Television System**[4] case raised the issue of the Board's jurisdiction over production, sales and administration employees of a television station. Central to this case was the Board's interpretation of **Canada Labour Relations Board et al.** v. **Paul L'Anglais et al.**,[5] a Supreme Court of Canada judgment dealing with federal labour relations jurisdiction over broadcasting. The Board decided that the employees of the three departments for which the employer sought exclusion from the bargaining unit were not severable from the television broadcasting undertaking. Consequently, it concluded they came within federal jurisdiction and issued an appropriate certification order.

The third case[6] concerned an application under section 132 of the Code for a geographic certification affecting all employees engaged in the longshoring industry at the port of Halifax, Nova Scotia. The union sought to extend its jurisdiction to include work being done by employees of employers involved in the offshore/exploration activities off the coast of Nova Scotia. This work was related to the checking of cargoes being loaded on or off offshore supply vessels. After hearing from the parties, the Board decided that the employers were not engaged in the longshoring industry and dismissed the application insofar as it affects these companies. The Board did however issue a geographic certification order for all employees working as checkers of cargoes in the port of Halifax.

The fourth case[7] also concerned an application for certification under section 132 in the longshoring industry. The Board issued a geographic certification for a unit of longshoremen working in the ports of Trois-Rivières and Bécancour, as it found that the two ports constituted one geographical area where two or more employers use the services of longshoremen belonging to a common labour pool. The Board issued an order requesting all employers in the ports to designate an agent under the provisions of the Code. One of the employers, Terminaux portuaires du Québec, used various means to challenge this appointment process, thereby delaying it. As a result, the union applied to the Board to have the Board's order regarding the appointment of an agent filed in Federal Court so that it could be enforced by court process.[8] The Board reviewed its policy regarding section 123 and concluded that it would not further the situation to file the order with the Court. However, the Board reasoned that it was sufficient that a plurality of employers had authorized an agent and ordered that the agent discharge its responsibilities on behalf of all the employers engaged in longshoring activities in the ports of Trois-Rivières and Bécancour.

The case of **Cape Breton Development Corporation (Devco)**[9] came before the Board via an application for review of the bargaining units pursuant to section 119 of the Canada Labour Code. The Board's decision, which dealt with its power to review bargaining units, resulted in Devco's 12 units being consolidated into 4 units.

Like **Shamrock Television**,[10] the **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.**[11] case raised the issue of the Board's jurisdiction over the employees applying for the certification order. The certification covered employees in the Para Transpo division of the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission (OC Transpo). This service was operated by Blue Line Taxi Co. Ltd. under contract with OC Transpo. Applying the decisive control test, the Board concluded Blue Line was the true employer. In reaching this conclusion, however, the Board was also faced with the question of whether Blue Line's contract was within federal jurisdiction. The Board determined that, just as OC Transpo is under federal jurisdiction because it regularly and continually provides transit service connecting Ottawa, Ontario, and Hull, Quebec, the Para Transpo division is under federal jurisdiction for essentially the same reason. Consequently, the Board issued a certification order for the employees in the Para Transpo division of Blue Line.

The last certification case of the year was **Canadian Pacific Express and Transport**.[12] The Council of Teamsters sought to replace the Brotherhood of Railway and Airline Clerks (BRAC) as bargaining agent for employees of Canadian Pacific Express. The Board first reviewed the criteria for granting the Teamsters council of trade unions status pursuant to section 130 of the Code. It concluded the Council of Teamsters met the requirements. Therefore, the Board proceeded to determine whether the Council of Teamsters had the requisite prima facie support (50 plus 1). In this case, it did not; the application was therefore dismissed.

The Board had before it three applications for revocation of certification under section 137.

In the **Allson Albert et al.**[13] case, 13 of the 17 members of the bargaining unit signed an application seeking revocation of the bargaining certificate held by the Union of Bank Employees (UBE). Faced with the union's submissions against the application, the Board, in keeping with its policy, ordered a representation vote. As 8 of the 13 employees who voted favoured revocation, the majority of the Board was "satisfied" that the signed application plus the majority vote demonstrated the wish of the majority not to be represented by the UBE. The majority also found that section 129, which provides that the verdict of a majority of those voting is to be taken as expressing the wish of the majority in the unit, applies to revocation as well as certification votes.

In **Ghislaine Otis et al.**,[14] the Board rejected three union objections pertaining to the timeliness of the application for revocation, the employer's failure to bargain in good faith and the exclusion of casuals from the voters list.

With respect to the first objection, the Board reiterated the principle established in **Blonski**,[15] stating that the duration of a collective agreement must be known and established. Although the collective agreement was signed only 3 months before its expiry date, its duration clause clearly stated that the commencement date was 14 months earlier and its pay provision took effect on the earlier date. The Board therefore concluded that the collective agreement, having a 14-month term, met the requirements of sections 124 and 160 and that the application was made within the time limits prescribed by section 137(2)(a). The second objection was dismissed as no complaint of bargaining in bad faith was filed before the Board. Finally, after explaining its policy concerning the exclusion of genuine casual employees,[16] the Board concluded that the applicants, on the basis of the wording of the certification certificate, the list of employees and the collective agreement, were justified in excluding the casual employees from the voters list. Having found that a majority of employees in the bargaining unit, and even a majority of the casual employees excluded from the unit, supported the application, the Board issued a revocation order without holding a representation vote as there is no obligation to do so under the Code, although this is a widely followed practice.

The third application[17] was heard in the context of the take-over of Western Airlines Inc. by Delta Air Lines Inc. The union representing certain employees of Western Airlines alleged that Delta was really the catalyst behind the revocation proceedings. The Board rejected that allegation as well as complaints under sections 148(a) and (b), but ordered that all employees be provided with a copy of its decision before a representation vote was taken to determine whether the employees wished to continue to be represented by the union.[18]

A similar conclusion was reached in **Sedpex Inc.**[19] where the Board, having found that the evidence did not support the union's complaints under sections 184(1)(a) and 148(b), directed that the revocation application be processed in the normal way and that a representation vote be taken to determine employee wishes.[20]

In four cases, the Board was asked to exercise its power of review under section 119 of the Code to restructure, enlarge or clarify bargaining units.

In **Canada Post Corporation**,[21] the Board granted applications seeking a global review of the bargaining unit structure that was composed of 26 units represented by 8 different bargaining agents. After reviewing all the criteria traditionally used by labour relations boards in determining appropriate bargaining units, the Board

stated that employee wishes and community of interests were important but not necessarily determinative. In this particular case, the 26 bargaining units were consolidated into 4 units.[22] The issue of whether the sales group should be included in the white-collar administrative unit or the supervisory unit as well as the employee status of the revenue postmasters and the delineation of the 4 newly defined bargaining units will be determined in Phase II of the hearing.

In **Cape Breton Development Corporation**,[23] the Board examined its power under section 119 to eliminate existing bargaining rights, against the wishes of the employees, where the unit is no longer appropriate. The 12 separate bargaining units represented by 7 different unions were consolidated into 4 units. Faced with a unit of 12 nurses, the Board found that it had discretion under section 125(3) to rule that a separate bargaining unit of professional employees is not, on its own, appropriate for collective bargaining. Exercising that discretion, the Board decided that the nurses' unit was not appropriate in an industrial setting of some 3,000 employees, given their small number and the fact that they were scattered across the employer's operation. The nurses' unit was therefore combined with a supervisory unit.

In a decision dealing with a review proprio motu and an application for review of two geographical certifications issued under section 132, the Board declared that two separate units - one representing the ocean-going vessel longshoremen, the other the coastal vessel longshoremen - were no longer appropriate.[24] The Board found that the distinction between ocean-going and coastal vessel operations was not only outdated and artificial but also had the effect of splitting a single labour pool of the type that section 132 is specifically designed to promote and of undermining the establishment of healthy labour relations. Although Local 375 of the International Longshoremen's Association (ILA), representing the ocean-going vessel longshoremen, had the representative character required in respect of the newly defined unit, the Board decided to postpone the implementation of the decision. Acting pursuant to section 120.1, the Board gave the two ILA Locals the opportunity to resolve the issues raised by the integration into the new unit of the employees represented by Local 1845.

In **Canadian National Railway Company (CNR)**,[25] the Board considered the last of a large number of applications for review involving the fragmentation of the bargaining structure at CNR. The Board separated Marine Atlantic Inc., a separate Crown corporation, from CNR, but refused to do the same with Terra Transport Inc. and Newfoundland Dockyard Corporation as the former company's operations were fully integrated into CNR whereas the government's intentions with respect to the latter were not yet clear.

In two cases, the Board, in exercising its power of review, had to consider the merits of a previous decision.

In **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.**,[26] a review application alleging errors in the interpretation of the Code was referred by a summit panel to the Board sitting in a plenary session. In the original decision under review,[27] the panel had dismissed the application for certification as well as the applications for single employer and sale of business declarations. A majority of the full Board granted the review application with respect to the original panel's conclusion to reject a certification application filed by the United Steelworkers of America. As section 126(c) does not confer any discretion upon the Board, except for certain specific requirements that must be met in accordance with sections 134 and 135, the original panel could therefore not refuse to certify the Steelworkers on the basis that the bargaining unit would soon be without members. The certification application was consequently referred back to the original panel for disposition as provided for in the Code. Concerning the single employer and sale of business issues, the plenary decided unanimously not to vary the original panel's determinations, which were based upon the application of the Board's jurisprudence to the particular facts of the case. The Board made it clear, however, that it was not drawing back from its policies, in respect of section 144, which had been established in **Terminus Maritime Inc.**[28] and other cases.[29]

In **Bank of Montreal**,[30] the panel reconstituted to hear the application for review had to determine whether or not it would amend the original decision by explicitly excluding casual employees from the bargaining unit. The Board dismissed the application on the basis that the concerned employees were in fact part-time employees and had sufficient community of interest to be included in the bargaining unit. The Board also reiterated its policy that there is nothing absolute about position titles and that the decision whether to include or exclude depends entirely on the facts of each case.

Finally, in **Canadian Broadcasting Corporation**,[31] the Board considered an application for review seeking a declaration that CBC was the true employer of the employees working on the "Le Matou" co-production, that the duties performed on that co-production were covered by the Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA) certification and, consequently, requesting that the certification be amended

to cover those duties. The evidence revealed that, despite its substantial financial contribution to the production, CBC had absolutely no real control over the production, even indirectly, which is an essential factor that characterizes the employer-employee relationship.[32] Consequently, the Board found that CBC could not be described as the employer of the employees working on the production.

In the same case, the Board, in the context of a section 158 reference made by SEPQA, was asked to identify the employer of these employees and to determine whether other collective agreements covered them. After finding that Ciné Le Matou Inc. was the true employer of the employees working on the production and was not a dependent contractor, the Board concluded that the producer, Ciné Le Matou Inc., fell under provincial jurisdiction since it was only fleetingly associated with CBC in circumstances that demonstrated no "integral," "essential" or "vital" relationship between the two enterprises. The Board therefore declared it had no constitutional jurisdiction to determine the existence of a collective agreement under section 158.

Finally, the Board, in the course of a review of the bargaining structure of Canada Post, issued two interim decisions.

In the first case,[33] the Association of Rural Route Mail Couriers asked the Board to determine whether its members were employees within the meaning of section 107(1) and, in the affirmative, whether section 13(6) of the Canada Post Corporation Act could preclude such a finding. As the notion of "employee" includes that of "dependent contractor," the Board found that the couriers met the three main criteria that characterize a "dependent contractor," that is: they are in a position of economic dependence on Canada Post; an administrative control is exercised by Canada Post over their day-to-day performance; and they are integrated within the organizational structure of the Corporation. Their power to hire replacements did not preclude the Board's conclusion, as nothing in the evidence demonstrated that the hiring of replacements was done in an entrepreneurial sense. Having found that the couriers were dependent contractors and consequently employees within the meaning of section 107(1) of the Code, the Board further held that they were not "mail contractors," as defined in the Canada Post Corporation Act, as their principal function of collecting and delivering mail was found not to extend to the transmission. It followed that section 13(6) of said Act, which refers to "mail contractor," did not apply to couriers.

In the second case,[34] the Board refused the Canada Post Corporation leave to withdraw its two-year-old application seeking global review of its bargaining structure. Having found that its powers to control its own procedure were broad enough to determine whether or not to grant such leave, the Board concluded that the hearings should continue and that there were a number of ways to do so. It could proceed proprio motu; it could proceed pursuant to various section 158 applications dealing with jurisdictional conflicts; it could proceed pursuant to its power to determine the appropriateness of bargaining units in the course of section 124 applications; it could proceed on the basis of the "cross-claims" of the bargaining agent in respect to the Corporation's section 119 application; it could proceed pursuant to the Canadian Union of Postal Workers' (CUPW) section 119 application; or it could simply not grant the Corporation leave to withdraw its application. The Board finally opted to refuse the Corporation leave to withdraw, as expediency and efficiency dictated that the matter not be dealt with de novo. Consolidating the Corporation's section 119 application with CUPW's application, the Board further transferred all the proof and evidence heard and decisions rendered in the Corporation's application to that of CUPW.

Sale of Business and Single Employer

During 1987-88, the Board issued eight reasons for decision in this category. Four dealt with applications for a declaration of sale of business under section 144 of the Code, one with an application for a declaration of single employer under section 133 of the Code and four with applications for a declaration under both provisions of the Code. The Board allowed four section 144 applications and one section 133 application.

In **Wilton Ford Truck Sales (1982) Ltd.**,[35] the union alleged that arrangements between Reimer Express and Wilton, whereby the latter was doing all of the maintenance work on Reimer's fleet of trucks on Reimer's premises, constituted a sale of business. The first question was whether Wilton's relationship to Reimer, an interprovincial company, was such that it was brought into federal jurisdiction. Applying the tests in **Northern Telecom**,[36] the Board concluded that, because Wilton's truck maintenance facility was at a separate location from its other operations, it was severable from its provincially regulated business. Therefore, it was within the Board's jurisdiction. On the question of whether there had been a sale of business, the Board applied its decisions in **Bernshine**, **Highway** and **Bradley**[37] and determined that a sale had occurred pursuant to section 144 of the Code.

The **Canada Post Corporation et al.**[38] case arose out of Canada Post making a franchise agreement with Sheldon Manly Drugs, an associate store of Shoppers Drug Mart. The franchise gave Sheldon Manly exclusive rights to operate as a post office in a designated geographic region. The Board decided that the drug store's postal operation fell within federal jurisdiction, as it was an integral part of the Corporation's overall postal network, and therefore the sale of business provision of the Canada Labour Code applied to the arrangement. The Board went on to determine that the closing of a Canada Post postal station and the opening of the Sheldon Manly postal facility at the same location constituted a sale of business.

In **Raynor Holdings & Investments Ltd.**,[39] the Board dismissed an application by the union seeking a declaration that the take-over by Alliance Agencies Ltd. of a bus terminal operated by Raynor for Greyhound in British Columbia constituted a sale. The Board found that the functions performed were not sufficient to form an integral part of Greyhound's operations to the extent that would convert a local undertaking into a federal work, undertaking or business and oust the primary provincial competence rule. The Board therefore concluded that it lacked constitutional jurisdiction over Alliance's labour relations.

The **Aardvark Express Limited et al.**[40] case arose from the closing down of a division of one subsidiary of Canadian Motorways Ltd. and the extension of another division under a different subsidiary of the same corporation. The Board dismissed the application for a declaration of single employer on the basis that, because Aardvark Express was closed, it was no longer an employer. Therefore, a single employer declaration was not appropriate. The Board determined that the cessation of the Aardvark operation and the transfer of its goodwill, equipment and personnel to Cougar, along with the intermingling of employees, constituted a sale of business. The Board then went on to assess the validity of the Cougar agreement, concluding that Cougar as Aardvark's successor was bound by the collective agreement between Aardvark and its Teamsters Local.

In **Motorways Direct et al.**,[41] Motorways, an interprovincial trucking company, decided to close one of its local terminals, and entered into an agreement with two of its former employees to provide the same local delivery and pick-up services. The Board decided that this constituted a sale of business. The single employer application was dismissed.

The **Transport Route Canada Inc. et al.**[42] case was a reverse of the preceding one. The union filed an application under the single employer and sale of business provisions of the Code. In this particular case, a single employer declaration was already in effect with respect to the employer, but the question was whether the work of a subsidiary should be included. The Board found there was a single employer, and therefore did not need to address the sale of business issue.

In discussing the single employer provision, the Board said that, in circumstances where there is already an existing single employer declaration and the issue is whether a wholly owned subsidiary is to be added, the focus should be on the activities of the subsidiary company. If the same functions are being carried out on both sides of the corporate veil, then the subsidiary company will in all likelihood be included within the scope of the existing order.

The **Canadian National Railway Company (CNR)**[43] case was the last of a series of applications involving changes of the bargaining structure at CNR. The unions wanted a single employer declaration to apply to CNR and Marine Atlantic Inc. The Board reviewed the history of the case in detail and concluded that, as a result of legislation making Marine Atlantic a Crown corporation separate from CNR, a single employer declaration was not appropriate.

In **Canadian Broadcasting Corporation**,[44] the union was seeking a declaration that Ciné Le Matou Inc. and CBC constituted a single employer or that a sale of business had occurred between the producer of "Le Matou" and CBC. The Board concluded that, according to the evidence presented, it was Ciné Le Matou Inc., and not CBC, that was the true employer of the employees who worked on the production of "Le Matou." The evidence showed no integration of the production into CBC's business and no economic dependence, as CBC was found to be only one investor among many. As the Board determined that the producer fell under provincial jurisdiction, as established by the Supreme Court in **Paul L'Anglais Inc.**,[45] worked on a totally independent basis and produced the film and mini-series without a significant contribution by CBC, it declared itself without constitutional jurisdiction and dismissed the section 133 and 144 applications. The Board reiterated the requirement that, for section 144 to apply, both the vendor and the purchaser businesses must fall under federal jurisdiction.

Employer Unfair Labour Practices

In 1987-88, the Board issued 24 reasons for decision concerning alleged employer unfair labour practices.

Three unfair labour practice complaints alleged unlawful alteration of the terms and conditions of employment while an application for certification was pending. In one decision,[46] the Board found that the denial of a promotion, based on the results of a knowledge test, was not a violation of the freeze provision. The "business as before" test, applied under section 124(4), was met by the employer whose decision to require such test was in keeping with past practice and was not tainted by bad faith or anti-union animus.

In the second case,[47] the union complained that the employer's failure to employ its members while its certification application was pending constituted a violation of the freeze provision of section 124(4) as well as section 184(3)(a)(i). The Board rejected the employer's objection that a complaint under section 187 could not allege contravention of more than one section of the Code. On the merits, past hiring practice was found to be a term or condition of employment. Since the evidence showed that the employer had departed from its customary hiring practice and that there was an unmistakable aroma of anti-union animus, the Board found that violations of both sections 124(4) and 184(3)(a)(i) had occurred.

In the last case,[48] the Board found that the employer's decision to change constantly the shift schedule of one employee constituted a technical breach of section 124(4), but since the same decision also constituted a breach of section 184(3)(a)(i), it decided not to pursue this part of the union's complaint.

Three complaints involved allegations of employer failure to bargain in good faith. In the one case where the Board granted the complaint,[49] the employer withdrew a memorandum of agreement because the union refused to agree to two additional conditions - one concerning the withdrawal of a complaint of unfair dismissal, the other concerning the waiver of the right to challenge the employer application to exclude 4 of 12 permanent positions covered by its certification. The Board held that, although those conditions could be negotiated, they could not be bargained to impasse,[50] and therefore concluded that they were illegal. The Board ordered the employer to resubmit the memorandum to the union for approval and, if approved, to reinstate the striking employees and to pay them the money they would have earned but for the fact that they were forced to remain on strike as a result of the employer's illegal conduct.

In the second case,[51] the Board found no violation of the duty to bargain in good faith, as nothing in the Code prohibited the employer's proposal that some of the benefits and working conditions applicable to contract employees, who had been added to the bargaining unit, be governed by individual contracts of employment. In fact, the legislative scheme of the Code contemplates the continuation of individual contracts in some form or another within the concept of dependent contractors. The Board distinguished this case from the Supreme Court judgments in **McGavin Toastmaster Limited** v. **Bernice Letitia Ainscough et al.**[52] and in **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** v. **Canadian Paper Workers Union, Local 219.**[53]

In the third case,[54] the union complained that the employer, following a merger with another airline company, violated section 148(a) by negotiating directly with the employees in the bargaining unit, as well as section 148(b) by altering conditions of employment after notice to bargain was served. The complaint was dismissed because there was no evidence of any deliberate ploy to gain an advantage at the bargaining table. In fact, the changes that occurred as the result of the merger were a ripple effect of a bona fide business transaction.

Two additional cases involved alleged violations of the freeze provision under section 148(b). Both complaints were dismissed. In one case,[55] the Board found that the changes made by the employer to the work schedules, the status and the routes of some employees were in keeping with its normal business practices of many years.

The other complaint was heard in the context of an application for revocation.[56] The union argued that the employer's implementation of a dental plan was contrary to the freeze provision. The Board found that the employer, by offering to pay half the premiums after notice to bargain was given, was only implementing a commitment it had already made to its employees and therefore had not violated section 148(b). In the same case, the Board found that a series of communications with employees did not constitute interference with the union's representation of employees as prohibited by section 184(1)(a). Reviewing the principles applicable to employer communications, the Board held that the communications were permissible since they were reasonably accurate and did not contain anything that could be construed as improperly or unfairly attacking the union.

Seven additional cases also involved employer interference with the formation or administration of a trade union or its representation of employees,[57] four of which were granted.[58] Among the most significant ones, two involved Canada Post Corporation. In the first case,[59] the Board concluded that "representation" referred to in section 184(1)(a) includes not only representation to the employer, but also to the public and in any forum where the union feels that it is in the interest of its members to do so. Since the union executive's public statements with regard to the effects of the employer's Corporate Plan on rural services were not malicious, they received protection under section 184(1)(a).

In the second case involving Canada Post,[60] the union complained that the employer had prevented local union officers from discussing and distributing literature concerning an upcoming national demonstration protesting the franchising of wicket clerk duties. The Board found that the employer had failed to prove that its actions were based on compelling and justifiable business reasons or that other legitimate business interests were adversely affected by the discussions between local union officers and their members, which took place during non-working hours at non-production areas in the work place.

Another complaint under section 184(1)(a) was filed in the context of applications for a declaration of single employer and sale of business.[61] Having granted the application for a declaration of sale of business, the Board found that the successor employer's refusal to apply the collective agreement entered into between the predecessor employer and the complainant contravened sections 184(1)(a), 184(3)(b) and 184(3)(e). Furthermore, the successor employer's refusal to hire or to keep in its employ the employees of the predecessor who insisted that their collective agreement be honoured constituted a violation of section 184(3)(a)(i). Both the predecessor and the successor were jointly and severally found liable for these violations.

In one of the section 184(1)(a) complaints that were dismissed,[62] the Board reiterated the principle that a unilateral management policy whose effect is to interfere with the very viability of the representation rights of a certified bargaining agent could, in some cases, contravene section 184(1)(a). However, since the union did not demonstrate that CBC's participation in the production of "Le Matou" had the effect of undermining the integrity of the bargaining unit, the section 184(1)(a) complaint was dismissed.

In 14 decisions, the Board dealt with 26 unfair labour practice complaints concerning dismissal, lay-off, or some other form of discipline.[63]

In one of the 20 complaints that were granted,[64] the Board reiterated the principle that no matter how much cause an employer might have to terminate an employee, an unfair labour practice will have been committed if, in addition, there was anti-union motivation. In fact, the employer's decision to terminate, without a written warning or reprimand, the president of the local, who was also a member of the negotiating committee, was found to be tainted by anti-union animus.

In another case,[65] anti-union animus was inferred by the Board from the contemporaneity of the lay-off with the filing of an application for certification and from the timing of the preparation of the severance package which was not ready for the day of lay-off, contrary to normal practice.

In a third case,[66] the complainant's active role in the organizing campaign led the Board to conclude that anti-union animus existed. The same conclusion was reached in another case[67] involving three complaints, where the employer decided, the day before an application for certification was filed, to contract out a part of its operation to an ex-employee who had, until then, been president of the union being organized. Two complainants who were laid off as a result of this contracting out were reinstated and compensated for lost wages.[68]

Two complaints arising out of the same facts alleged that the employer had contravened sections 184(3)(a)(i) and 184(3)(a)(vi) by dismissing the union spokesperson because of her public statement during a legal strike.[69] The Board held that the statement was made to promote union action and constituted a form of participation that is protected under section 184(3)(a)(i). Since the complainant was the only one to be disciplined for having made a statement, and that she had not acted recklessly, her dismissal was contrary to section 184(3)(a)(i). The Board also granted the section 184(3)(a)(vi) complaint, finding that the complainant's public statement constituted a form of participation in a strike, and thus an activity protected by that provision. The fact that the statement was detrimental to the employer, provided that it was not grossly unlawful, could not validate its disciplinary action.

In a decision involving 10 section 184(3)(a)(i) complaints,[70] the Board had to determine the validity of section 188(3) in light of sections 7 and 15 of the Charter. Section 188(3) places on the employer the burden of disproving allegations of section 184(3) violations.

Section 7 of the Charter guarantees everyone the right not to have his right to life, liberty and security of the

person infringed upon except in accordance with the principles of fundamental justice.[71] The Board rejected the employer's argument that section 7 protects economic interests such as the right to engage in an occupation or business of one's choosing. Considering the remedial nature of a complaint under section 187, as well as the particular context of industrial relations, the Board concluded that the reverse onus provision was compatible with the principles of fundamental justice.

The challenge to section 188(3), under section 15 of the Charter which guarantees equality rights,[72] was also rejected on the basis that the employer-union categorization created by section 188(3), being economically based, is not one of the grounds covered by section 15. Furthermore, the Board held that the employer had not shown that the distinction found in section 188(3) was unfair or unreasonable having regard to its purpose which is the protection of the fundamental right of employees to join the trade union of their choice. Then dealing with the merits of the case, the Board, in the absence of any evidence presented by the employer, found that the only evidence it had before it was the written complaint which under section 188(3) is itself evidence that a violation of section 184(3) occurred. The employer was therefore ordered to reinstate the complainants and compensate them for lost wages.[73]

The Board dismissed six section 184(3)(a)(i) complaints as unfounded[74] either because the evidence showed the discipline imposed was not motivated by anti-union animus,[75] or because the complaint was directed against the wrong person,[76] or because the union was unable to seriously challenge the employer's evidence.[77] In another case where the section 184(3)(a)(i) complaint was dismissed,[78] the union alleged that the employer had unilaterally altered certain terms and conditions of the provisions of the collective agreement. The main issue in that case was whether the bridging clause of the collective agreement had the effect of continuing it and whether the employer was free to unilaterally alter terms and conditions of employment when the right to strike had been acquired. The Board found that the bridging clause in the collective agreement did not extend the terms and conditions of employment beyond the statutory freeze provision of section 148(b). Therefore, the employer could unilaterally alter the terms and conditions of employment once the freeze provision had expired and the right to strike or lock out had been acquired.

The Board had also granted two complaints alleging that Canada Post had contravened section 184(3)(c) by taking disciplinary action against CUPW members who had refused on two occasions to do work claimed to be work of LCUC members who were participating in a rotating but lawful strike in Halifax.[79] Although the second refusal to do struck work occurred while LCUC members in Halifax were not actually engaged in a work stoppage, a majority found that they were taking part in a lawful strike. In fact, they had acted in concert with all LCUC members across the country and were ready to stop working at a moment's notice from LCUC.[80]

Union Unfair Labour Practices

Eight reasons for decision were issued concerning the duty of fair representation imposed on bargaining agents by section 136.1 of the Code. All of them concerned the administration of collective agreements or the processing of employee grievances. In seven cases, the Board dismissed the complaint.

In one of these cases,[81] the Board reiterated its position that its mandate under section 136.1 was to review and make a determination on the handling of the grievances by the union, not to look at the merits of the grievance. As there was no evidence that the handling of the grievances was arbitrary, discriminatory or in bad faith, the Board concluded that the union had not violated section 136.1.

The same point was made in another case[82] where the union decided not to refer the grievances to arbitration after hearing that the two complainants had pleaded guilty to criminal charges of theft for which they had been terminated. Since the union's judgment was not characterized by arbitrariness, discrimination or bad faith, the Board found that there had been no breach of the duty of fair representation.

In a third case,[83] two complainants alleged that the union breached its duty of fair representation when, without their knowledge, it had settled a grievance of two other employees in a way that resulted in a loss of their seniority and when it had refused subsequently to file their grievance. With respect to the settlement of the other employees' grievance, the Board found that the decision had not itself been the subject of a complaint and, furthermore, that the complainants learned of the settlement more than 90 days before filing their complaints. However, the Board expressed its concern over the union's duty to inform the complainants of the grievance so as to enable them to assert, before an arbitrator, their rights which could be jeopardized. Ultimately, the Board concluded that the union's decision not to file the complainants' grievance was made

objectively, based on its understanding of the collective agreement.

In another section 136.1 case,[84] the complaint arose out of the union's refusal to seek judicial review of an arbitral award and to take a second grievance to arbitration. The Board stated that the duty of fair representation applies to employees "with respect to their rights under the collective agreement." Since the collective agreement did not provide for the right to have an arbitral award taken to court for judicial review, the Board concluded that the complainant had no recourse under section 136.1. Furthermore, the Board found that the union's decision not to proceed with the grievance was reasonable given that the first grievance of a similar claim had been arbitrated and lost.

Two complaints[85] were dismissed, as they were not filed within the time limit set out in section 187(2). In one case,[86] the Board also decided to dismiss the complaint because there was no evidence that the union's handling of the grievance violated section 136.1.

In the second case,[87] the Board applied the principle set out in **Lochner**[88] concerning the obligation to file a section 136.1 complaint within 90 days from the date of the complainant's knowledge of the union's refusal to proceed, not within 90 days from the date when that decision is later upheld through the internal union review procedure. As the circumstances of the case showed that the complainant knew of the union's refusal to proceed with his grievance well before 90 days before his complaint was filed, the Board found the complaint untimely. The Board added, however, that bargaining agents could not avoid their duty under section 136.1 by encouraging or requiring their members to exhaust internal avenues before resorting to any court or tribunal and, at the same time, taking advantage of the time limits under the Code.

The last case in which section 136.1 complaints were dismissed[89] concerned six longshoremen who alleged they had been fined by their union and threatened with expulsion for non-payment, all because they had not complied with the collective agreement with respect to the new procedure of signifying their availability for dispatch. The Board found that the union's conduct, while regrettable, was not arbitrary, discriminatory or motivated by bad faith, nor did it find it negligent or superficial.[90] However, the Board did find that the union had contravened section 185(g) which prohibits the imposition of disciplinary measures in a discriminatory manner. The evidence revealed that the membership was not consulted nor informed by the union about the new interpretation of the collective agreement. Those facts and the obvious lack of clarity in the directives, as well as the autocratic way in which the complainants were disciplined, led the Board to conclude that the union had violated section 185(g).

In the only decision in which a breach of section 136.1 was found,[91] the union had again refused to file a grievance on an employee's behalf. The complainant was terminated after being misled by his supervisor into believing he could ignore a displacement notice without losing his seniority. His union representative claimed that he had advised the complainant to fill out the bottom part of the displacement notice in order to protect his seniority. The Board found that the union missed the real issue which was that the employer's advice to the complainant had caused him not to protect his seniority rights. Consequently, the complaint was granted and the matter referred to arbitration.

Finally, the Board upheld a section 161.1 complaint[92] filed by five longshoremen alleging that Local 1845 had treated them in an unfair and discriminatory manner by changing the dispatching rules in a way that took away their priority, solely because of their admission to another Local of the International Longshoremen's Association (ILA). After reviewing its jurisprudence on the terms "fair and undiscriminatory rules of dispatch," the Board found that the resolution that brought about the new dispatching rules was discriminatory, unfair and in contravention of the ILA constitution which in no way prohibited dual membership but even provided for it. The Board retained jurisdiction with respect to the remedies under section 189 and asked the parties to file their submissions to that effect.

Other Decisions

The Board considered two applications for religious exemption made under section 162(2).

In **Murray L. Wiebe**,[93] the Board found that the applicant met the four-criteria test outlined in **Richard Barker**[94] and in **Lise Guertin**,[95] but felt that Mr. Wiebe's need for an exemption did not outweigh the desirability of allowing the principle underlying section 162(1) to operate as universally as possible. Given the fact that Mr. Wiebe took the job realizing he would have to pay union dues and would not have quit his job if the exemption was refused, the Board concluded that his objection had more the flavour of a strong preference than a "compelling necessity." The application was therefore dismissed.

In **Paul D. Crone**,[96] the Board granted a religious exemption to a driver who testified that he would be forced to leave his employment if he did not get the exemption. The Board found that the applicant's objection was based upon a "compelling necessity," the fifth criterion established by the Board in **Murray L. Wiebe**.[97]

In **Iberia**,[98] the employer had not complied with the Board's remedial order issued in response to a violation of the unfair labour practice provisions of the Code. The remedy was that the Board's reasons for decision in the unfair labour practice complaint case be distributed to all employees, but the employer had communicated only an excerpt. The Board declined to file the order in the Federal Court pursuant to section 123 of the Code, but issued an additional order that the first order be complied with and that the reasons for decision in this particular case also be distributed to the employees.

Occupational Health and Safety

The Board dealt with four complaints alleging that employers had contravened section 104(a) of Part IV by penalizing employees who had exercised their rights under the safety provisions. Two of those complaints were granted.

The first complaint to be granted[99] was brought by a driver who refused to drive a truck with faulty brakes. The Board, sitting as a single member quorum, did not believe that the employer had never been informed by the complainant that he had refused to work pursuant to section 85(6) of the Code. Therefore, the Board concluded that the employer had violated section 104(a). Since the complainant did not wish to be reinstated, the Board ordered that he be compensated for the money he would have earned but for his unjust dismissal.

In **Mary Glover et al.**,[100] CUPW filed a complaint on behalf of 12 employees disciplined for refusing to work in an area where asbestos was being removed because they believed that no testing was being conducted to detect asbestos fibers in the air. It was agreed to take Mrs. Mary Glover's complaint as a test case and hold the other 11 complaints in abeyance. The employer raised a preliminary objection to the effect that the employees had not followed the procedural requirements set out in sections 85(6) (report to employer) and 86(1) (notice to safety officer) before filing their complaints under section 90(1). This objection was dismissed, as the Board found that the substance of the Code had been sufficiently complied with. On the merits, the evidence revealed that Mrs. Glover had reasonable cause to believe that a condition existed that constituted a danger to herself and that she was sincere in leaving the work area. Consequently, the Board found that Canada Post acted in a manner contrary to section 104(a). Exercising its remedial powers under section 91, the Board ordered the employer to remove from Mrs. Glover's record the report of the disciplinary interviews and compensate her for any lost wages and benefits she would have received if it was not for the imposition of the disciplinary action.

The third case[101] involved a complainant who refused to work on a piece of salvaged stainless steel because he thought a yellow substance on it might be poisonous. A provincial mine inspector was called to the mine site and found the material to be safe to work on. The complainant still refused to work and was terminated. The Board dismissed the complaint, as it found that the complainant's motivations were not sincere when he refused to work after the safety inspector's determination and, even if he was sincere, he no longer had reasonable cause not to continue to work. His only recourse was a reference to the Board pursuant to section 86(5) which he failed to make.

The last section 90(1) complaint[102] involved letter carriers who were penalized for not crossing a picket line set up by fellow employees members of CUPW, in front of the work place. The complainants claimed that the picket line was dangerous and that their decision not to cross it flowed from section 85. The complaints were dismissed, as the alleged danger occurred outside the work place and before the complainants arrived at work. The Board held that the "right to refuse to work" pursuant to section 85(1) operates only while the employees are **at work**, which was not the case here.

In an interim decision,[103] the Board, sitting as a single member quorum pursuant to section 105.8, declined jurisdiction with respect to certain types of complaints under Part IV. In particular, the complainants alleged that their employer had violated section 104(a) by terminating their employment for having fulfilled their duties under section 83(1). The Board agreed with the employer's position that a complaint alleging violation of section 104(a) is restricted to situations where employees had exercised their right to refuse to work in certain unsafe circumstances, as provided by sections 85 or 86. However, the Board granted the complainants' request to amend their complaints to bring them within reach of the Board's remedial powers under Part IV of the Code.

Finally, in **Canadian Broadcasting Corporation**,[104] a summit panel of the Board dealt with an application seeking review of an unpublished letter decision

rendered under Part IV. The applicant alleged that the original panel lacked jurisdiction under section 96.3(c) to order that the compensation owed to the complainant include pre-award interest. This argument was dismissed, as the Federal Court of Appeal made a ruling on the question and upheld the Board's jurisdiction in this case. The employer's second argument based on the inopportunity of granting interest was also rejected as the summit panel concluded that it is up to each panel seized of a case to determine the appropriate remedy based on the evidence heard.

Endnotes

1. **CF Cable TV Inc.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 624

2. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 646

3. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 630

4. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV** and **CICC-TV** (1987), 17 CLRBR (NS) 205 (CLRB no. 639)

5. **Canada Labour Relations Board et al.** v. **Paul L'Anglais Inc. et al.**, [1983] 1 S.C.R. 147; and (1983), 47 N.R. 351

6. **Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 651

7. **Terminaux portuaires du Québec (TPQ) and Maritime Employers' Association** (1987), 65 di 162; and 88 CLLC 16,007 (CLRB no. 642)

8. **Terminaux portuaires du Québec et al.** (1987), 88 CLLC 16,007 (CLRB no. 658)

9. **Cape Breton Development Corporation** (1987), 88 CLLC 16,005 (CLRB no. 661)

10. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV** and **CICC-TV, supra**, at note 4

11. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 670

12. **Canadian Pacific Express and Transport** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 682

13. **Alison Albert et al.** (1987), 87 CLLC 16,031 (CLRB no. 622) (dissenting opinion by M.-M. Galipeau)

14. **Ghislaine Otis et al.** (1987), 88 CLLC 16,004 (CLRB no. 657)

15. **William E. Bionski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; and 84 CLLC 16,054 (CLRB no. 476)

16. **Bank of Montreal (Sherbrooke)** (1987), 87 CLLC 16,044 (CLRB no. 621)

17. **Delta Air Lines Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 673

18. On April 27, 1988, the Board, being satisfied that a majority of eligible voters who cast ballots no longer wished to be represented by Canada Air Transport Employees, ordered that, pursuant to section 138(1) of the Code, the order of certification be revoked.

19. **Sedpex Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 667

20. On March 18, 1988, the Board dismissed the application for revocation as it was not supported by a majority of the eligible voters who cast ballots.

21. **Canada Post Corporation** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 675

22. The **first bargaining unit** is made up of employees represented by the Canadian Postmasters and Assistants Association; the **second bargaining unit** is an operational unit consisting of employees represented by the Letter Carriers' Union of Canada, the Canadian Union of Postal Workers, the International Brotherhood of Electrical Workers and the General Labour and Trades groups currently represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC); the **third bargaining unit** is a white-collar administrative bargaining unit that is comprised of the administrative, technical and professional groups (other than nurses) currently represented by PSAC and the Professional Institute of the Public Service of Canada; the **fourth bargaining unit** is a supervisory unit consisting of employees other than first-line supervisors and lead hands, but including employees whose role enables them to affect the direction of the Corporation's policies and programs.

23. **Cape Breton Development Corporation, supra**, at note 9

24. **Maritime Employers' Association (MEA)** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 648

25. **Canadian National Railway Company** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 650

26. **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034 (CLRB no. 640)

27. **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015 (CLRB no. 612)

28. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

29. **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; and 84 CLLC 16,031 (CLRB no. 460); **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465); **Highway Truck Service Ltd.** (1984), 57 di 178 (CLRB no. 486); **Bradley Services Ltd. et al.** (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; and 86 CLLC 16,036 (CLRB no. 570); **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 625; **Logistec Corporation** (1986), 15 CLRBR (NS) 338; and 87 CLLC 16,008 (CLRB no. 593)

30. **Bank of Montreal (Sherbrooke), supra**, at note 16

31. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2

32. In **Nationair (Nolisair International Inc.), supra**, at note 3, the Board had the opportunity to discuss the main factors that characterize the employer-employee relationship.

33. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 149; and 87 CLLC 16,029 (CLRB no. 626)

34. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 310; and 88 CLLC 14,006 (CLRB no. 628)

35. **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited, supra**, at note 29

36. **Northern Telecom Canada Limited** (1980), 41 di 44; and [1980] 2 Can LRBR 122 (CLRB no. 237)

37. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., Highway Truck Service Ltd.** and **Bradley Services Ltd. et al., supra**, at note 29

38. **Canada Post Corporation et al.** (1987), 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649)

39. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 676

40. **Aardvark Express Limited et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 679

41. **Motorways Direct and G and J Cartage** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 644

42. **Transport Route Canada Inc. et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 638

43. **Canadian National Railway Company, supra**, at note 25

44. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2

45. **Canada Labour Relations Board et al.** v. **Paul L'Anglais Inc. et al., supra**, at note 5

46. **National Bank of Canada (Maniwaki, Quebec)** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 637

47. **Bayside Potatoport Ltd.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 677

48. **Overland Express, division of TNT Canada Inc.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 631

49. **Inuvik Housing Authority** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 645

50. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574)

51. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 629

52. **McGavin Toastmaster Limited** v. **Bernice Letitia Ainscough et al.**, [1976] 1 S.C.R. 178; and (1975), 54 D.L.R. (3d) 1

53. **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** v. **Canadian Paper Workers Union, Local 219**, [1986] 1 S.C.R. 704

54. **Delta Air Lines Inc., supra**, at note 17

55. **Purolator Courier Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,053 (CLRB no. 653)

56. **Sedpex Inc., supra**, at note 19

57. **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 620; **Inuvik Housing Authority et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 627; **Canada Post Corporation** (1987), 87 CLLC 16,060 (CLRB no. 654); **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021 (CLRB no. 674); **Aardvark Express Limited et al. supra**, at note 40; **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2; **Yellowknife Housing Authority** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 656

58. **Canada Post Corporation (620), Inuvik Housing Authority et al.** and **Canada Post Corporation (654), supra**, at note 57; and **Aardvark Express Limited et al., supra**, at note 40

59. **Canada Post Corporation (654), supra**, at note 57

60. **Canada Post Corporation (620), supra**, at note 57

61. **Aardvark Express Limited et al., supra**, at note 40

62. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2

63. **Inuvik Housing Authority et al., supra**, at note 57; **Overland Express, division of TNT Canada Inc., supra**, at note 48; **Frederick Transport Ltd.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 634 (2 complaints); **Kawartha Broadcasting Co. Ltd.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 647; **Québecair/Air Québec** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 659; **John M. Staniewicz** (1987), 88 CLLC 16,011 (CLRB no. 663); **Frederick Transport Limited (674), supra**, at note 57 (10 complaints); **Bayside Potatoport Ltd., supra**, at note 47, summarized at page 28; **Aardvark Express Limited et al., supra**, at note 40, summarized at page 27; **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 681 (3 complaints); **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2; **Purolator Courier Ltd., supra**, at note 55 (2 complaints); **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 664; **Air Canada (National)** (1988), 88 CLLC 16,010 (CLRB no. 669)

64. **Inuvik Housing Authority et al., supra**, at note 57

65. **Overland Express, division of TNT Canada Inc., supra**, at note 48

66. **Kawartha Broadcasting Co. Ltd., supra**, at note 63

67. **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, at note 63

68. The third complaint was dismissed as the complainant did not testify and the union was unable to seriously challenge the employer's reasons for terminating his employment.

69. **Québecair/Air Québec, supra**, at note 63

70. **Frederick Transport Limited (674), supra**, at note 57

71. Section 7 of the Canadian Charter of Rights and Freedom reads as follows:

"Everyone has the right to life, liberty and security of the person and the right not to be deprived thereof except in accordance with the principles of fundamental justice."

72. Section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms provides as follows:

"Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability."

73. This decision is under judicial review before the Federal Court of Appeal pursuant to section 28(1)(a) of the Federal Court Act.

74. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2; **Purolator Courier Ltd., supra**, at note 55; **Canada Post Corporation (664), Air Canada (National)** and **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, at note 63

75. **Purolator Courier Ltd., supra**, at note 55 (2 complaints): evidence showed that the suspensions imposed were legitimate responses to the employees' failure to comply with established company policies and practices; **Canada Post Corporation (664), supra**, at note 63: the Board found that the restructuring of routes was done for rational business reasons as claimed and the granting of the routes, following the tendering process, was consistent with the employer's normal business practices

76. **Canadian Broadcasting Corporation, supra**, at note 2: the Board concluded that since the production was carried out by Ciné Le Matou Inc., CBC could not therefore discriminate against its employees; in the same case, the Board also dismissed a section 184(3)(e) complaint, as there was no serious indication that the manager's remarks, urging the union to be flexible, constituted threats or intimidation

77. **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, at note 63

78. **Air Canada (National), supra**, at note 63: the complaint also alleged violation of sections 184(3)(a)(vi) and 184(3)(b); dissenting member, although concurring with the finding, was of the view that it is open to the parties to agree to continue certain provisions of the collective agreement and that such agreement should be determined by an arbitrator

79. **Canada Post Corporation** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 652

80. **Canada Post Corporation, supra**, at note 79; dissenting member gave a narrow interpretation to the definition of "strike" and found that there was no strike in progress for the purposes of section 184(3)(c) when the LCUC members in Halifax were themselves not participating in the strike

81. **William Anthony Amor** (1987), 18 CLRBR (NS) 249 (CLRB no. 633)

82. **Robert Lacoste et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 680

83. **Martin Poiré et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 666

84. **Gordon Newell** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 623

85. **John M. Stanlewicz, supra**, at note 63; **Donald McIntyre** (1987), 88 CLLC 16,002 (CLRB no. 665)

86. **John M. Stanlewicz, supra**, at note 63

87. **Donald McIntyre, supra**, at note 85

88. **George Lochner** (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; and 79 CLLC 16,209 (CLRB no. 219)

89. **Camille Bernard et al.** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 635

90. The Board also found that evidence did not support the allegation that the union had violated section 185(h).

91. **Cuthbert C. Miller** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 662

92. **Gaston Bouchard et al.** (1987), 88 CLLC 16,048 (CLRB no. 655)

93. **Murray L. Wiebe** (1987), 87 CLLC 16,032 (CLRB no. 632)

94. **Richard Barker** (1986), 66 di 91; 13 CLRBR (NS) 28; and 86 CLLC 16,031 (CLRB no. 576); the four-criteria test suggested follows:

    (1) the applicant must object to all trade unions;

    (2) the applicant does not have to rely on some specific tenets of a religious sect to base his/her objection;

    (3) the applicant's religious beliefs must relate to the Divine; and

    (4) the applicant must be sincere and must prove that he/she has not rationalized his/her objection

95. **Lise Guertin** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 614

96. **Paul D. Crone** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 643

97. **Murray L. Wiebe, supra**, at note 93

98. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 671 (issued following a violation of the Code in **Iberia Airlines of Spain** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 608)

99. **Tom Caughill** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 641

100. **Mary Glover et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 672

101. **Dave Davies** (1987), as yet unreported CLRB decision no. 660

102. **Jackie T.R. Carr et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 668

103. **Lila K. Walker et al.** (1988), as yet unreported CLRB decision no. 678

104. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), 17 CLRBR (NS) 43 (CLRB no. 636)

In 1987-88, the Federal Court of Appeal received 34 applications for judicial review of Board decisions under section 28(1)(a) of the Federal Court Act. This is in addition to the 18 applications that were still pending before the Court at the end of the 1986-87 fiscal year. Of these applications, 13 were eventually withdrawn. The Court did review 11 of the applications; the Board's decision was upheld in 10 cases and set aside in 1 case.

The one case in which the applicant was successful was **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers et al.**[1] The Board issued an interim decision in the course of its review of the bargaining units of Canada Post addressing the issue of whether rural route couriers could avail themselves of Part V of the Canada Labour Code. The Board decided that section 13(6) of the Canada Post Corporation Act did not apply to the activities of the couriers and that the latter were therefore entitled to exercise their rights under Part V of the Code. The Federal Court of Appeal unanimously quashed the Board's decision. The justices disagreed on the question of whether the Board had made a jurisdictional error or its interpretation was patently unreasonable; however, in either case, the Board's privative clause did not protect its decision. The application for leave to appeal to the Supreme Court of Canada by the Letter Carriers' Union was dismissed.

The **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre** v. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508**[2] case arose from the Federal Court of Appeal having referred the case back to the Board in an earlier decision. The issue then had been the Board's power to use its power to review under section 119 of the Code to revoke a certification on the employer's request. The Board reconsidered the matter under section 119 but decided not to grant the revocation. The bank then applied to have the decision quashed. The majority of the Court concluded that the Board had exercised its jurisdiction properly and therefore that its decision was protected by its privative clause. One justice would have referred the case back to the Board for further reconsideration.

In **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees, Local 667, et al.,**[3] the question raised was whether the Board has the right to grant pre-award interest to a successful complainant under what is now section 91(c), Part IV of the Code. MacGuigan J. was of the view that compensation meant current equivalency, not merely the nominal amount the complainant would have earned, and upheld the Board's right to grant pre-award interest.

Grain Workers' Union, Local 333, C.L.C. v. **Prince Rupert Grain Ltd. et al.**[4] concerned the issue of whether the same Board panel must hear a case on which it had previously reserved jurisdiction. In this instance, the Board had determined there had been a technological change within the meaning of the Code. The Board reserved jurisdiction on the exclusion of employees from the bargaining unit if this could not be negotiated. A differently constituted panel held a hearing on this point and noted that section 120.1 of the Code permits the Board to have different panels hear severable parts of a case. The Court said simply that the applicant had not objected to the change of panel at the time and therefore had waived its right to do so. Furthermore, the case was severable and there was no contravention of the rule "he who decides must hear."

In **David Sarty** v. **Canada Labour Relations Board,**[5] the applicant sought to challenge the Board's refusal to rehear the applicant's complaint under section 119 of the Code. The Court decided that there was no error of jurisdiction or denial of justice in the Board's decision not to rehear. Furthermore, Mahoney J. noted that a reconsideration does not reopen the process to judicial review nor does it suspend the running of the time limit for an attack on the initial Board decision under section 28 of the Federal Court Act. The application was dismissed.

The **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.**[6] case concerned the Board's constitutional jurisdiction to declare a sale of business between Canadian National Railway and Central Western. The Federal Court of Appeal unanimously rejected the Board's reasons for seizing jurisdiction in this case, but a majority upheld the Board's result. All three justices decided that the declaration made under section 92(10)(c) of the Constitution Act (1867) making the railway a federal work continued to operate until Parliament withdrew it. Marceau J. also concluded it was still an interprovincial undertaking. Hugessen J. dissented in result, reasoning that being a federal work did not necessitate that the labour relations also be federal. The Supreme Court of Canada granted leave to appeal June 2, 1988.

In **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**[7] there was a challenge against a certification issued by the Board for all employees of Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. "working out of Ontario." The employer used various arguments to try to show that "working out of" was so vague as to constitute an error of jurisdiction on the part of the Board. The Court admitted that the Board's phrase could have been more precise but rejected the contention that it constituted an error of jurisdiction. The

employer also alleged that the Board had breached the rules of natural justice in complying with its own regulations. Maritime-Ontario maintained that by assessing union support on the date of receipt of the application for certification, as per the Board's rules, it ignored submissions made later. The Court rejected this argument reasoning that there was no evidence that any submissions were before the Board or that they had not been properly considered.

The **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America**[8] case arose from the decision of a plenary session of the Board reconsidering the decision of a panel. The original panel had refused to certify a bargaining unit on the basis that there would be no employee shortly thereafter. It decided the Board had a discretion to refuse a certification when it would be an academic exercise. The plenary Board decided otherwise. The employer challenged this Board decision on the ground that the Board's refusal to exercise its discretion constituted an error of jurisdiction. The Court dismissed the application on the ground that the Board did not reject that there was discretion, but had said it only existed until the provisions of the Code had been met. Furthermore, the Court noted this decision was clearly within the Board's jurisdiction and hence protected by the privative clause.

In **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers,**[9] the employer challenged the Board's decision that the franchising of postal services to a retail drugstore constituted a sale of business within the meaning of the Code. Pratte J. upheld the Board's reasoning that the postal activities of the drugstore were integrally related to Canada Post and therefore within the Board's jurisdiction.

The **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.**[10] case arose from the Board's decision not to grant the employer's leave to withdraw from a case it had initiated to review its bargaining units. Canada Post challenged this decision with a section 28 application. However, before the case could be heard, the unions brought a motion to quash that application. The Court agreed with the unions' view that the decision in question was not one subject to review under section 28, and granted the motion.

Lastly, in **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verrault,**[11] the Board's determination that the complainant's demotion and transfer constituted an unfair labour practice was challenged. The employer's application for judicial review was dismissed without reasons.

In addition to the applications under section 28 of the Federal Court Act, the Board was a party to several motions of various kinds.

In **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autre,**[12] the employer brought a motion to stay the Board's order directing all longshoring employers of Bécancour and Trois-Rivières to appoint an agent under section 132 of the Code. The motion was rejected without reasons.

A motion to quash a section 28 application filed by the employer was brought in **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[13] against a Board order requiring the employers to provide certain information and documents prior to the hearing. The employers challenged the Board's jurisdiction to make this type of order. The union moved to quash on the basis that it was an interim decision not reviewable under section 28. The Court dismissed the motion to quash because (1) the order being attacked was one the Board was mandated to make and (2) it was one from which legal rights and obligations flow in that the employers were obliged to do something which, if the order was made without jurisdiction, could never be corrected; the employers were subject to contempt proceedings and to penal proceedings (sections 123 and 192 of the Code). The Board's application for leave to appeal this decision was also denied by the Supreme Court on June 30, 1988.

In **Maritime-Ontario Freights Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.,**[14] the employer brought a motion to stay the Board's order that the parties begin collective bargaining. In addition, the employer sought to have the contents of the casebook varied to include employees' interventions about the union. The Court rejected the motion to stay without comment. The motion to vary the casebook was also denied.

In addition to the above, there were three motions for extensions of time to file section 28 applications. All were denied without reasons.[15]

Lastly, there was a writ of evocation in Quebec Superior Court in **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail.**[16] The employer challenged the Board's constitutional jurisdiction on the basis that its operations were strictly provincial. The Court rejected the writ as it did not find it was evident that the undertaking was strictly provincial and that the Board had no jurisdiction. The Court also stated that, given that the issue is a constitutional one, the Board is the proper forum and has jurisdiction to hear the evidence.

1. **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers et al.** (1987), 46 D.L.R. (4th) 716; and 88 CLLC 14,006 (F.C.A.)

2. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre, Québec** c. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-104-87, October 16, 1987 (F.C.A.)

3. **Canadian Broadcasting Corporation** v. **Broadcast Council of Canadian Union of Public Employees, Local 667, et al.,** [1987] 3 F.C. 515; (1987), 38 D.L.R. (4th) 617; and 76 N.R. 155

4. **Grain Workers' Union Local 333, C.L.C.** v. **Prince Rupert Grain Ltd. et al.,** [1987] 3 F.C. 479; (1987), 38 D.L.R. (4th 467; and 77 N.R. 310)

5. **David Sarty** v. **Canada Labour Relations Board,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-91-86, April 6, 1987 (F.C.A.)

6. **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.** (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; and 84 N.R. 321 (F.C.A.)

7. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1988), 88 CLLC 14,009 (F.C.A.)

8. **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-532-87, February 9, 1988 (F.C.A.)

9. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers,** judgment rendered from the bench, Court file no. A-762-87, January 28, 1988 (F.C.A.)

10. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Public Workers et al.,** Court file no. A-307-87, September 8, 1987 (F.C.A.)

11. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verreault,** Court file no. A-90-87, September 8, 1987 (F.C.A.)

12. **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autre,** Court file no. A-635-87, September 18, 1987 (F.C.A.)

13. **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1988), 84 N.R. 81 (F.C.A.)

14. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.,** Court file no. A-331-87, November 25, 1987 (F.C.A.)

15. **Transport Route Canada Inc. et al.** v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Locals 91, 141, 879, 880 and 938,** Court file no. 87-A-73, October 22, 1987 (F.C.A)

    Transport Route Canada Inc. et al. v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 106,** Court file no. 87-A-74, October 22, 1987 (F.C.A.)

    David St. Clair Sarty v. **Canada Labour Relations Board,** Court file no. 88-A-2, March 23, 1988 (F.C.A.)

16. **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail,** [1988] R.J.Q. 410 (Que. S.C., no. 500-05-0101118-873)

Historical Overview of the Canada Labour Code (Part V)

Prior to 1973, Part V of the Canada Labour Code dealt essentially and almost exclusively with the acquisition and termination of bargaining rights. In 1973, the Code was reenacted and it provided for additional duties and functions of the Canada Labour Relations Board, which included:

- the investigation, mediation, hearing and determination of complaints of unfair labour practices against employers, unions or their agents;
- the investigation and determination of applications respecting technological changes;
- the determination of applications for declaration of unlawful strikes or lockouts;
- the determination of the rights and obligations of employers and bargaining agents in the case of mergers, amalgamations or sales of business; and
- the determination of single bargaining units for a geographical location.

This "new" Part V also extended bargaining rights to professional employees, dependent contractors, and employees whose duties included the supervision of other employees.

In 1978, Part V of the Canada Labour Code was further amended through Bill C-8 and the jurisdiction and powers of the Board were increased. Major features of the amendments to Part V included:

- the expansion of the Board to provide additional Vice-Chairmen;
- the discretion to order representation votes and related run-off votes;
- the determination of the wishes of the majority of employees in a bargaining unit as of the date of filing of the application for certification or such other date which the Board considers appropriate;
- the requirement for unions to fairly represent all members of the bargaining unit as well as a requirement of fair and objective referral procedures by union hiring halls;
- on referral from the Minister of Labour, the settlement by the Board of the terms and conditions of first collective agreements; and
- the requirement that a union or employers' organization provide its members with an annual financial statement.

Furthermore, the scope of the discretionary powers of the Board in dealing with unlawful strikes or lockouts was broadened by giving the Board the authority to issue cease and desist orders in situations of unlawful work stoppages. The Board also acquired the function of granting consent to prosecute, formerly performed by the Minister of Labour.

A new jurisdiction was granted to the Board by Part IV of the Code concerning the appeal of a safety officer's decision regarding dangerous or unsafe working conditions, and the hearing of employees' complaints alleging discriminatory treatment for exercising their rights in relation to safety.

Further amendments were made to the Code when Bill C-34, An Act to Amend the Canada Labour Code, was proclaimed in force effective July 18, 1984. These most recent amendments to Part V of the Code included:

- a new definition of "dependent contractor";
- the extension of collective bargaining provisions to what the Minister deems major projects;
- the provision for compulsory dues deduction from all employees in a bargaining unit by the employer, where the union so requests, whether or not the employees are union members;
- the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may now waive the requirement of union membership and allow for the amount of union dues required to be paid to the union to be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act;
- a rewording of the duty of fair representation provision; and

the extension of the notice period for proposed technological change from 90 to 120 days prior to the effective date of a technological change. In addition, an employer now must provide the bargaining agent, on request, with a detailed description of the nature of the technological change and the names of employees likely to be affected. The Board may grant leave to the bargaining agent to serve notice to the employer to bargain concerning the proposed technological change.

Finally, there was a provision made for the appointment of part-time Board Members to assist the Board in carrying out its functions under Part IV of the Code as well as provision for any Board Member to dispose of an uncontested application or matter referred to the Board under Part V of the Code.

Statistical Tables

The tables on the following pages provide additional details on the Board's caseload and activities.

The historical data produced by computer may not always correspond to figures contained in previous annual reports, which had been manually tabulated. Where there continues to be a discrepancy, the figures produced by the automation system will be used and deemed correct.

Table 1

Applications Received by Type of Case and by Region in 1987-88

Type of Case	Head-quarters	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	7	18	40	20	19	34	138
Certification	14	15	60	29	14	23	155
Declaration of Single Employer	0	1	6	7	4	9	27
Revocation	2	2	9	9	7	2	31
Successor Rights	1	1	2	11	1	2	18
Sale of Business	1	5	6	9	3	14	38
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	0	0	0	0	0	0
Unlawful Work Stoppage/Lockout	1	4	6	9	1	6	27
Unfair Labour Practice	22	56	99	51	21	45	294
Safety	0	1	7	5	8	4	25
Whether Employee Covered by Collective Agreement	4	1	1	4	0	1	11
Miscellaneous	1	0	6	6	2	4	19
Total	53	104	242	160	80	144	783

Table 2

Applications Disposed of by Type of Case and by Region in 1987-88

Type of Case	Head-quarters	Atlantic	Quebec	Ontario	Central	Pacific	Total Canada
Review	4	16	32	12	9	31	104
Certification	18	15	64	28	11	29	165
Declaration of Single Employer	5	0	4	3	5	8	25
Revocation	4	2	8	10	3	4	31
Successor Rights	9	0	2	10	0	1	22
Sale of Business	0	2	7	4	6	12	31
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Technological Change	0	1	0	0	0	0	1
Unlawful Work Stoppage/Lockout	1	3	8	8	1	5	26
Unfair Labour Practice	19	44	108	53	19	36	279
Safety	0	1	8	4	5	3	21
Whether Employee Covered by Collective Agreement	1	0	5	1	0	0	7
Miscellaneous	2	0	7	4	2	3	18
Total	63	84	253	137	61	132	730

Table 3

Nature of Cases Received by Industry In 1987-88

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	20	19	5	42	3	25	114
Banks	4	9	14	6	0	0	33
Broadcasting	14	24	2	21	5	9	75
Communications	1	3	0	14	1	4	23
Crown Corporations	13	16	2	47	1	20	99
Feed and Grain	7	11	0	3	0	1	22
Longshoring	10	9	0	34	4	6	63
Railways	0	9	0	37	5	5	56
Road Transport	64	20	5	65	7	48	209
Shipping	7	10	2	14	1	10	44
North Territories	8	6	0	6	0	6	26
Miscellaneous	4	2	1	5	0	4	16
Non Federal	3	0	0	0	0	0	3
Total	155	138	31	294	27	138	783

* Unfair Labour Practice

Table 4

Nature of Cases Disposed of by Industry In 1987-88

Industry	Cert.	Review	Revoc.	U.L.P.*	Strikes	Misc.	Total
Air Transport	22	9	2	40	2	22	97
Banks	5	10	17	7	0	3	42
Broadcasting	14	19	2	25	6	4	70
Communications	1	3	0	10	1	5	20
Crown Corporations	13	6	1	28	1	8	57
Feed and Grain	6	3	0	3	0	0	12
Longshoring	12	12	0	37	5	8	74
Railways	2	6	0	33	4	12	57
Road Transport	65	20	4	72	7	45	213
Shipping	12	9	3	16	0	12	52
North Territories	8	5	2	6	0	4	25
Miscellaneous	3	2	0	2	0	2	9
Non Federal	2	0	0	0	0	0	2
Total	165	104	31	279	26	125	730

* Unfair Labour Practice

Table 5

Size of Bargaining Units Certified in 1987-88

Number of employees	Number of Applications	%	Cumulative %
0/10	23	21.5	21.5
11/20	21	19.6	41.1
21/30	11	10.3	51.4
31/40	9	8.4	59.8
41/50	7	6.5	66.3
51/60	9	8.4	74.7
61/70	6	5.6	80.3
71/100	10	9.4	89.7
101/130	3	2.8	92.5
131/160	0	0.0	92.5
161/190	1	0.9	93.4
191 and over	7	6.6	100.0
Total	107	100.0	

Total number of employees affected: 6,053
Median size of units is 29 employees.

Table 6

Certification Applications Disposed of by Industry in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard	Votes Held
Air Transport	18	3	1	22	1	3
Banks	5	0	0	5	0	0
Broadcasting	12	1	1	14	2	1
Communications	1	0	0	1	0	0
Crown Corporations	1	11	1	13	6	4
Feed and Grain	4	1	1	6	0	3
Longshoring	9	1	2	12	1	0
Railways	0	2	0	2	1	1
Road Transport	45	7	13	65	8	8
Shipping	4	4	4	12	0	2
North Territories	6	1	1	8	0	0
Miscellaneous	2	0	1	3	1	2
Non Federal	0	0	2	2	0	0
Total	107	31	27	165	20	24

Table 7

Review Applications Disposed of by Industry in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn	Total number of decisions	Heard
Air Transport	6	3	0	9	0
Banks	7	2	1	10	0
Broadcasting	12	5	2	19	1
Communications	1	2	0	3	2
Crown Corporations	2	4	0	6	0
Feed and Grain	3	0	0	3	0
Longshoring	5	5	2	12	3
Railways	2	3	1	6	1
Road Transport	15	1	4	20	1
Shipping	6	3	0	9	0
North Territories	4	1	0	5	0
Miscellaneous	1	1	0	2	0
Total	64	30	10	104	8

Table 8

Unfair Labour Practice Complaints Against Employers Disposed of in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	3	3	22	28	8
Banks	0	2	5	7	3
Broadcasting	3	4	15	22	9
Communications	0	0	3	3	0
Crown Corporations	4	4	10	18	10
Feed and Grain	0	0	2	2	0
Longshoring	1	1	4	6	2
Railways	1	0	1	2	0
Road Transport	16	8	27	51	31
Shipping	0	3	1	4	2
North Territories	2	2	2	6	4
Miscellaneous	0	0	1	1	0
Total	30	27	93	150	69

Table 9

Unfair Labour Practice Complaints Against Unions Disposed of in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	0	4	8	12	1
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	0	3	0	3	1
Communications	0	2	5	7	1
Crown Corporations	0	3	7	10	2
Feed and Grain	0	0	1	1	0
Longshoring	8	1	22	31	8
Railways	1	10	20	31	8
Road Transport	0	9	12	21	7
Shipping	2	4	6	12	4
North Territories	0	0	0	0	0
Miscellaneous	0	1	0	1	1
Non Federal	0	0	0	0	0
Total	11	37	81	129	33

Table 10

Unlawful Strike/Lockout Applications Disposed of in 1987-88

Industry	Granted	Rejected	Withdrawn/ Settled	Total	Heard
Air Transport	2	0	0	2	0
Banks	0	0	0	0	0
Broadcasting	2	2	2	6	3
Communications	0	0	1	1	0
Crown Corporations	0	1	0	1	1
Feed and Grain	0	0	0	0	0
Longshoring	1	1	3	5	3
Railways	2	2	0	4	2
Road Transport	2	0	5	7	1
Shipping	0	0	0	0	0
North Territories	0	0	0	0	0
Total	9	6	11	26	10

Table 11

Number of Cases Heard by Type of Case*
In 1987-88

Type of Case	Number Heard
Review	17
Certification	21
Change of Terms and Conditions of Employment	1
Declaration of Single Employer	12
Revocation	4
Sale of Business	16
Whether Employee Covered by Collective Agreement	2
Technological Change	0
Religious Objection	1
Imposition of First Collective Agreement	0
Unlawful Work Stoppage	8
Complaint of Unfair Labour Practice	110
Consent to Prosecute	0
Filing of Board Order in Federal Court	0
Access to Employer's Premises	0
Safety	10
Total	202

* Figures represent number of cases where Board held a public hearing.

Table 12

Number of Days Spent in Hearing
by Region in 1987-88

Region	Number of days
Atlantic	30
Quebec	69
Ontario	81
Pacific and Central	52
Total	232

Table 13

Summary of Cases Carried Over, Received and Disposed of in 1987-88

Type of Case	Carried Over from 1986-87	Received	Granted	Rejected	With-drawn/ Settled	Total Disposed of	Carried Over to 1988-89
Review	48	138	64	30	10	104	82
Certification	73	155	107	31	27	165	63
Declaration of Single Employer	26	27	8	10	7	25	28
Revocation	11	31	24	7	0	31	11
Successor Rights	8	18	22	0	0	22	4
Sale of Business	31	38	10	7	14	31	38
Whether Employee Covered by Collective Agreement	10	11	0	6	1	7	14
Technological Change	2	0	0	1	0	1	1
Religious Objection	2	4	1	2	0	3	3
Settlement of First Agreement	0	0	0	0	0	0	0
Unlawful Work Stoppage	4	27	9	6	11	26	5
Unfair Labour Practice	148	294	41	64	174	279	163
Safety	9	25	1	2	18	21	13
Miscellaneous	7	15	6	5	4	15	7
Total	379	783	293	171	266	730	432

Statement of Expenditures for the Year Ended March 31, 1988

(with comparative figures for the year ended March 31, 1987)

	1988	1987
Salaries and wages	$4,295,731	$4,048,792
Contributions to employee benefit plan	711,000	633,000
Transportation and communications	645,840	619,354
Information	107,061	141,358
Professional and special services	391,552	399,114
Rentals	151,423	134,137
Purchased repair and upkeep	39,796	25,877
Utilities, materials and supplies	120,907	114,367
All other expenditures	3,281	4,712
Capital	184,015	15,254
Accommodation provided by D.P.W.	1,348,000	1,100,000
D.S.S. cheque issue	15,000	12,000
Insurance premiums paid by T.B.S.	96,000	90,000
Total Expenditures	$8,109,606	$7,337,965

Total expenditures provided by:

Department of Labour Vote 10	$5,939,606	$5,502,965
Employee Benefits	711,000	633,000
O.G.D. which provided services without charge	1,459,000	1,202,000
	$8,109,606	$7,337,965

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Marc Lapointe

Chairman

Relevé des dépenses pour l'année ayant pris fin le 31 mars 1988

(comparées à celles de l'année ayant pris fin le 31 mars 1987)

	1988	1987
Traitements et salaires	4 295 731 $	4 048 792 $
Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés	711 000	633 000
Transports et communications	645 840	619 354
Information	107 061	141 358
Services professionnels et spéciaux	391 552	399 114
Location	151 423	134 137
Achat de services de réparation et d'entretien	39 796	25 877
Services publics, fournitures et approvisionnements	120 907	114 367
Autres dépenses	3 281	4 712
Capital	184 015	15 254
Locaux fournis par le MTP	1 348 000	1 100 000
Émission de chèques par le MAS	15 000	12 000
Primes d'assurance versées par le SCT	96 000	90 000
Total des dépenses	8 109 606 $	7 337 965 $

Dépenses totales prévues par:

Crédit n° 10, Ministère du Travail	5 939 606 $	5 502 965 $
Avantages sociaux	711 000	633 000
A.M.F. qui ont fourni des services sans frais	1 459 000	1 202 000
	8 109 606 $	7 337 965 $

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Marc Lafontaine

Président

Tableau 13

Aperçu des affaires reportées, reçues et tranchées en 1987-1988

Genre d'affaire	Reportées de 1986-1987	Reçues	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total tranchées	Reportées en 1988-1989
Révision	48	138	64	30	10	104	82
Accréditation	73	155	107	31	27	165	63
Déclaration d'employeur unique	26	27	8	10	7	25	28
Révocation	11	31	24	7	0	31	11
Droits du successeur	8	18	22	0	0	22	4
Vente d'entreprise	31	38	10	7	14	31	38
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	10	11	0	6	1	7	14
Changement technologique	2	0	0	1	0	1	1
Obstacle religieux	2	4	1	2	0	3	3
Imposition d'une première convention collective	0	0	0	0	0	0	0
Arrêt de travail illégal	4	27	9	6	11	26	5
Pratique déloyale de travail	148	294	41	64	174	279	163
Sécurité	9	25	1	2	18	21	13
Divers	7	15	6	5	4	15	7
Total	379	783	293	171	266	730	432

Tableau 11

Nombre d'affaires entendues par genre d'affaire* en 1987-1988

Genre d'affaire	Nombre d'affaires entendues
Révision	17
Accréditation	21
Modification des conditions d'emploi	1
Déclaration d'employeur unique	12
Révocation	4
Vente d'entreprise	16
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	2
Changement technologique	0
Obstacle religieux	1
Imposition d'une première convention collective	0
Arrêt de travail illégal	8
Plainte de pratique déloyale de travail	110
Autorisation d'intenter des poursuites	0
Dépôt d'ordonnance du Conseil à la Cour fédérale	0
Accès aux locaux d'un employeur	0
Sécurité	10
Total	202

* Les chiffres représentent le nombre d'affaires dans lesquelles le Conseil a tenu une audience publique.

Tableau 12

Jours d'audience par région en 1987-1988

Région	Nombre de jours
Atlantique	30
Québec	69
Ontario	81
Pacifique et Centre	52
Total	232

Tableau 9

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats tranchées en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	0	4	8	12	1
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	0	3	0	3	1
Communications	0	2	5	7	1
Sociétés d'État	0	3	7	10	2
Grains et provendes	0	0	1	1	0
Débardage	8	1	22	31	8
Chemins de fer	1	10	20	31	8
Transport routier	0	9	12	21	7
Navigation	2	4	6	12	4
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Divers	0	1	0	1	1
Non fédéral	0	0	0	0	0
Total	11	37	81	129	33

Tableau 10

Requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal tranchées en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	2	0	0	2	0
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	2	2	2	6	3
Communications	0	0	1	1	0
Sociétés d'État	0	1	0	1	1
Grains et provendes	0	0	0	0	0
Débardage	1	1	3	5	3
Chemins de fer	2	2	0	4	2
Transport routier	2	0	5	7	1
Navigation	0	0	0	0	0
Nord du Canada	0	0	0	0	0
Total	9	6	11	26	10

Tableau 7

Requêtes en révision tranchées par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues
Transport aérien	6	3	0	9	0
Banques	7	2	1	10	0
Radiodiffusion et télévision	12	5	2	19	1
Communications	1	2	0	3	2
Sociétés d'État	2	4	0	6	0
Grains et provendes	3	0	0	3	0
Débardage	5	5	2	12	3
Chemins de fer	2	3	1	6	1
Transport routier	15	1	4	20	1
Navigation	6	3	0	9	0
Nord du Canada	4	1	0	5	0
Divers	1	1	0	2	0
Total	64	30	10	104	8

Tableau 8

Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs tranchées en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées/ Réglées	Total	Entendues
Transport aérien	3	3	22	28	8
Banques	0	2	5	7	3
Radiodiffusion et télévision	3	4	15	22	9
Communications	0	0	3	3	0
Sociétés d'État	4	4	10	18	10
Grains et provendes	0	0	2	2	0
Débardage	1	1	4	6	2
Chemins de fer	1	0	1	2	0
Transport routier	16	8	27	51	31
Navigation	0	3	1	4	2
Nord du Canada	2	2	2	6	4
Divers	0	0	1	1	0
Total	30	27	93	150	69

Tableau 5

Taille des unités de négociation accréditées en 1987-1988

Nombre d'employés	Nombre de requêtes	%	% Cumulatif
0/10	23	21,5	21,5
11/20	21	19,6	41,1
21/30	11	10,3	51,4
31/40	9	8,4	59,8
41/50	7	6,5	66,3
51/60	9	8,4	74,7
61/70	6	5,6	80,3
71/100	10	9,4	89,7
101/130	3	2,8	92,5
131/160	0	0,0	92,5
161/190	1	0,9	93,4
191 et plus	7	6,6	100,0
Total	107	100,0	

Total des employés visés: 6 053
La taille médiane des unités est de 29 employés.

Tableau 6

Requêtes en accréditation tranchées par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Agréées	Rejetées	Retirées	Total des décisions	Entendues	Scrutins tenus
Transport aérien	18	3	1	22	1	3
Banques	5	0	0	5	0	0
Radiodiffusion et télévision	12	1	1	14	2	1
Communications	1	0	0	1	0	0
Sociétés d'État	1	11	1	13	6	4
Grains et provendes	4	1	1	6	0	3
Débardage	9	1	2	12	1	0
Chemins de fer	0	2	0	2	1	1
Transport routier	45	7	13	65	8	8
Navigation	4	4	4	12	0	2
Nord du Canada	6	1	1	8	0	0
Divers	2	0	1	3	1	2
Non fédéral	0	0	2	2	0	0
Total	107	31	27	165	20	24

Tableau 3

Genre d'affaires reçues par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	20	19	5	42	3	25	114
Banques	4	9	14	6	0	0	33
Radiodiffusion et télévision	14	24	2	21	5	9	75
Communications	1	3	0	14	1	4	23
Sociétés d'État	13	16	2	47	1	20	99
Grains et provendes	7	11	0	3	0	1	22
Débardage	10	9	0	34	4	6	63
Chemins de fer	0	9	0	37	5	5	56
Transport routier	64	20	5	65	7	48	209
Navigation	7	10	2	14	1	10	44
Nord du Canada	8	6	0	6	0	6	26
Divers	4	2	1	5	0	4	16
Non fédéral	3	0	0	0	0	0	3
Total	155	138	31	294	27	138	783

* Pratique déloyale de travail

Tableau 4

Genre d'affaires tranchées par secteur d'activités en 1987-1988

Secteur	Accr.	Rév.	Révoc.	P.D.T.*	Grève	Div.	Total
Transport aérien	22	9	2	40	2	22	97
Banques	5	10	17	7	0	3	42
Radiodiffusion et télévision	14	19	2	25	6	4	70
Communications	1	3	0	10	1	5	20
Sociétés d'État	13	6	1	28	1	8	57
Grains et provendes	6	3	0	3	0	0	12
Débardage	12	12	0	37	5	8	74
Chemins de fer	2	6	0	33	4	12	57
Transport routier	65	20	4	72	7	45	213
Navigation	12	9	3	16	0	12	52
Nord du Canada	8	5	2	6	0	4	25
Divers	3	2	0	2	0	2	9
Non fédéral	2	0	0	0	0	0	2
Total	165	104	31	279	26	125	730

* Pratique déloyale de travail

Tableau 1

Requêtes reçues par genre d'affaire et par région en 1987-1988

Genre d'affaire	Admin. centrale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	7	18	40	20	19	34	138
Accréditation	14	15	60	29	14	23	155
Déclaration d'employeur unique	0	1	6	7	4	9	27
Révocation	2	2	9	9	7	2	31
Droits du successeur	1	1	2	11	1	2	18
Vente d'entreprise	1	5	6	9	3	14	38
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	0	0	0	0	0	0
Arrêt de travail/lock-out illégal	1	4	6	9	1	6	27
Pratique déloyale de travail	22	56	99	51	21	45	294
Sécurité	0	1	7	5	8	4	25
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	4	1	1	4	0	1	11
Divers	1	0	6	6	2	4	19
Total	53	104	242	160	80	144	783

Tableau 2

Requêtes tranchées par genre d'affaire et par région en 1987-1988

Genre d'affaire	Admin. centrale	Atlantique	Québec	Ontario	Centre	Pacifique	Total Canada
Révision	4	16	32	12	9	31	104
Accréditation	18	15	64	28	11	29	165
Déclaration d'employeur unique	5	0	4	3	5	8	25
Révocation	4	2	8	10	3	4	31
Droits du successeur	9	0	2	10	0	1	22
Vente d'entreprise	0	2	7	4	6	12	31
Imposition d'une première convention	0	0	0	0	0	0	0
Changement technologique	0	1	0	0	0	0	1
Arrêt de travail/lock-out illégal	1	3	8	8	1	5	26
Pratique déloyale de travail	19	44	108	53	19	36	279
Sécurité	0	1	8	4	5	3	21
Question de savoir si l'employé est visé par la convention collective	1	0	5	1	0	0	7
Divers	2	0	7	4	2	3	18
Total	63	84	253	137	61	132	730

Les tableaux figurant aux pages qui suivent donnent plus de détails au sujet du volume de travail et des activités du Conseil.

Les données historiques obtenues par ordinateur ne correspondent peut-être pas toujours aux chiffres figurant dans les rapports annuels antérieurs, qui avaient été compilés à la main. Dans le cas d'un écart, les chiffres obtenus au moyen du système informatisé seront réputés être exacts et prévaudront.

- une nouvelle formulation de la disposition concernant le devoir de représentation juste; et

- une prorogation du délai de préavis de 90 à 120 jours, avant qu'un changement technologique proposé ne prenne effet. De plus, un employeur doit désormais, sur demande, fournir à l'agent négociateur une description détaillée de la nature du changement technologique, accompagnée d'une liste des noms des employés susceptibles d'être touchés. Finalement, le Conseil peut autoriser l'agent négociateur à mettre l'employeur en demeure de négocier les conditions du changement technologique proposé.

Enfin, la nomination de Membres à temps partiel qui aideront le Conseil à assumer les fonctions énoncées à la Partie IV du Code a été prévue; en outre, tout Membre du Conseil peut statuer sur une requête ou sur une question incontestée renvoyée au Conseil en vertu de la Partie V du Code.

Avant 1973, la Partie V du Code canadien du travail traitait essentiellement et presque exclusivement de l'acquisition et de l'extinction des droits de négociation. En 1973, le Code a été voté de nouveau; il prévoyait l'exercice de fonctions supplémentaires par le Conseil canadien des relations du travail, notamment:

- l'enquête, la médiation, l'audition et le règlement des plaintes de pratique déloyale de travail formulées contre les employeurs, les syndicats et leurs agents;
- l'enquête et le règlement des requêtes concernant les changements technologiques;
- la détermination des requêtes en vue de faire déclarer une grève ou un lock-out illégal;
- la détermination des droits et obligations des employeurs et des agents négociateurs dans les cas de fusion ou de vente d'entreprise; et
- la détermination d'unités de négociation distinctes pour une région géographique.

La «nouvelle» Partie V conférait en outre les droits de négociation aux employés professionnels, aux entrepreneurs dépendants et aux employés dont les fonctions comprenaient la surveillance d'autres employés.

En 1978, la Partie V du Code canadien du travail a de nouveau été modifiée par le projet de loi C-8; la compétence et les pouvoirs du Conseil ont alors été élargis. Les principaux aspects de ces modifications sont:

- la disposition en vertu de laquelle un nombre accru de Vice-présidents sont nommés au Conseil;
- le pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue de scrutins de représentation et de scrutins de ballottage y afférents;
- la détermination de la volonté de la majorité des employés membres d'une unité de négociation à la date de la présentation de la requête en accréditation ou à une autre date que le Conseil juge appropriée;
- l'obligation pour les syndicats de représenter d'une manière juste tous les membres de l'unité de négociation et l'obligation qu'ont leurs bureaux d'embauchage de les présenter à un employeur de façon juste et objective;
- sur renvoi par le ministre du Travail, l'établissement par le Conseil des modalités d'une première convention collective; et
- l'obligation qui incombe à un syndicat ou à une association patronale de fournir à ses membres un état financier annuel.

En outre, le pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne les grèves ou les lock-out illégaux a été élargi puisque ce dernier est maintenant autorisé à rendre des ordonnances de ne pas faire dans le cas d'un arrêt de travail illégal. Le Conseil a aussi été chargé d'autoriser les poursuites, fonction que le ministre du Travail exerçait auparavant.

Une nouvelle compétence est maintenant reconnue au Conseil par la Partie IV du Code concernant l'appel d'une décision d'un agent de sécurité portant sur les conditions de travail dangereuses et l'instruction de plaintes d'employés alléguant qu'ils ont fait l'objet de discrimination pour avoir exercé leurs droits en matière de sécurité.

D'autres modifications ont été apportées au Code au moment où le projet de loi C-34, Loi modifiant le Code canadien du travail, est entré en vigueur le 18 juillet 1984. Les modifications les plus récentes apportées à la Partie V du Code comprenaient:

- une nouvelle définition de l'expression «entrepreneur dépendant»;
- l'application des dispositions relatives à la négociation collective à ce que le Ministre estime être des projets importants;
- la disposition prévoyant le précompte obligatoire par l'employeur, à la demande du syndicat, des cotisations de tous les employés membres d'une unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat;
- l'autorisation de passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut maintenant déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalant à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu;

Renvois

1. **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers et al.** (1987), 46 D.L.R. (4th) 716; et 88 CLLC 14,006 (C.A.F., n° A-273-87)

2. **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre, Québec** c. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-104-87, 16 octobre 1987 (C.A.F.)

3. **Société Radio-Canada** c. **Conseil Radiotélévision du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 667, et autres**, [1987] 3 C.F. 515; (1987), 38 D.L.R. (4th) 617; et 76 N.R. 155

4. **Syndicat des travailleurs du grain, section locale 333, C.T.C.** c. **Prince Rupert Grain Ltd. et autres**, [1987] 3 C.F. 479; (1987), 38 D.L.R. (4th) 467; et 77 N.R. 310

5. **David Sarty** c. **Conseil canadien des relations du travail**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-91-86, 6 avril 1987 (C.A.F.)

6. **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.** (1988), 47 D.L.R. (4th) 161; et 84 N.R. 321 (C.A.F., n° A-29-87)

7. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.** (1988), 88 CLLC 14,009 (C.A.F., n° A-331-87)

8. **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-532-87, 9 février 1988 (C.A.F.)

9. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers**, jugement prononcé à l'audience, dossier de la Cour n° A-762-87, 28 janvier 1988 (C.A.F.)

10. **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.**, dossier de la Cour n° A-307-87, 8 septembre 1987 (C.A.F.)

11. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verreault**, dossier de la Cour n° A-90-87, 18 septembre 1987 (C.A.F.)

12. **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autre**, dossier de la Cour n° A-635-87, 18 septembre 1987 (C.A.F.)

13. **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.** (1988), 84 N.R. 81 (C.A.F., n° A-598-87)

14. **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**, dossier de la Cour n° A-331-87, 25 novembre 1987 (C.A.F.)

15. **Transport Route Canada Inc. et al.** v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Locals 91, 141, 879, 880 and 938**, dossier de la Cour n° 87-A-73, 22 octobre 1987 (C.A.F.)

    Transport Route Canada Inc. et al. v. **International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 106**, dossier de la Cour n° 87-A-74, 22 octobre 1987 (C.A.F.)

    David St. Clair Sarty v. **Canada Labour Relations Board**, dossier de la Cour n° 88-A-2, 23 mars 1988 (C.A.F.)

16. **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail**, [1988] R.J.Q. 410 (C.S. Qué.)

outrage au tribunal ou de procédures pénales (articles 123 et 192 du Code). La Cour suprême a rejeté le 30 juin 1988 la demande d'interjeter appel présentée par le Conseil.

Dans **Maritime-Ontario Freight Lines** v. **Canada Labour Relations Board et al.**[14], l'employeur avait présenté une requête en vue de faire annuler une ordonnance dans laquelle le Conseil enjoignait aux parties d'entamer les négociations collectives. De plus, l'employeur voulait modifier le contenu du dossier conjoint de façon qu'il comprenne les interventions des employés au sujet du syndicat. Le Conseil a rejeté la première requête sans formuler de commentaire. La seconde requête a également été rejetée.

En outre, trois requêtes ont été présentées en vue d'obtenir une prorogation du délai prévu aux fins de la présentation des demandes en vertu de l'article 28. Elles ont toutes été rejetées sans que des motifs soient donnés[15].

Enfin, dans **Société de radio-télévision du Québec** c. **Conseil canadien des relations du travail**[16], une requête avait été présentée à la Cour supérieure du Québec en vue d'obtenir la délivrance d'un bref d'évocation. L'employeur avait allégué que le Conseil n'avait pas la compétence voulue puisqu'il exploitait une entreprise de nature strictement provinciale. La Cour a rejeté la requête parce qu'elle a jugé qu'il n'était pas manifeste que l'entreprise était strictement provinciale et que le Conseil n'avait pas compétence. En outre, la Cour a déclaré que, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une question d'ordre constitutionnel, le Conseil est le forum approprié et a donc compétence pour entendre la preuve.

compétence fédérale, cela ne veut pas nécessairement dire qu'il en va de même sur le plan des relations de travail. La Cour suprême du Canada a autorisé l'appel le 2 juin 1988.

Dans **Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.** v. **Canada Labour Relations Board et al.**[7], l'accréditation par le Conseil de tous les employés de Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. «travaillant à partir de l'Ontario» avait été contestée. L'employeur avait invoqué divers arguments pour essayer de montrer que l'expression «à partir de» était tellement vague que cela constituait une erreur de compétence de la part du Conseil. La Cour a admis que le Conseil aurait pu s'exprimer en termes plus précis, mais a rejeté l'argument en question. L'employeur avait également allégué que le Conseil avait enfreint les règles de justice naturelle en se conformant à son propre règlement. De son côté, Maritime-Ontario soutenait que, en déterminant si le syndicat jouissait de l'appui des employés à la date de la réception de la requête en accréditation, conformément aux règles établies par le Conseil, celui-ci n'avait pas tenu compte d'observations présentées plus tard. La Cour a rejeté cet argument pour le motif qu'il n'était pas établi que des observations avaient été présentées au Conseil ou que ces dernières n'avaient pas été examinées comme il convient, le cas échéant.

L'affaire **Altus Construction Services Ltd.** v. **United Steelworkers of America**[8] découlait d'une décision du Conseil réuni en séance plénière, dans laquelle la décision d'un groupe de membres était réexaminée. En effet, ce groupe avait refusé d'accréditer une unité de négociation parce qu'il n'y aurait plus d'employés quelques jours plus tard. Le groupe avait jugé que le Conseil a le pouvoir discrétionnaire de refuser d'accorder une accréditation lorsque la question n'a aucun intérêt pratique. Les membres du Conseil réunis en séance plénière avaient déclaré le contraire. L'employeur avait contesté cette dernière décision du Conseil pour le motif que, en refusant d'exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil avait commis une erreur de compétence. La Cour a rejeté la demande pour le motif que le Conseil n'avait pas nié avoir un pouvoir discrétionnaire, mais qu'il avait dit que ce dernier n'existait que si les dispositions du Code étaient respectées. De plus, la Cour a fait remarquer que cette décision relève clairement du Conseil et qu'elle est donc protégée par la clause privative.

Dans **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers**[9], l'employeur contestait la décision du Conseil que la mise en place d'un bureau franchisé dans une pharmacie constituait une vente d'entreprise au sens du Code. Au nom de la Cour, le juge Pratte a confirmé le raisonnement du Conseil que les activités postales de la pharmacie faisaient partie intégrante de la Société des postes et ressortissaient donc au Conseil.

L'affaire **Canada Post Corporation** v. **Canadian Union of Postal Workers et al.**[10] découlait de la décision qu'avait prise le Conseil de ne pas permettre à l'employeur de se retirer d'une procédure qu'il avait entamée en vue de la révision de ses unités de négociation. La Société des postes avait contesté cette décision au moyen d'une demande en vertu de l'article 28. Toutefois, avant que l'affaire puisse être entendue, les syndicats avaient présenté une requête visant à faire annuler la demande en question. La Cour a souscrit à l'avis des syndicats que la décision ne pouvait pas être révisée en vertu de l'article 28 et a agréé la requête.

Enfin, dans **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne, S.A.** c. **Monique Verreault**[11], le Conseil avait conclu que la rétrogradation et la mutation de la plaignante constituait une pratique déloyale de travail. La demande présentée par l'employeur en vue d'une révision judiciaire a été rejetée sans que des motifs soient exprimés.

En plus des demandes en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, le Conseil a été partie à plusieurs requêtes de divers genres.

Dans **Terminaux portuaires du Québec Inc.** c. **Association des employeurs maritimes et autres**[12], l'employeur avait présenté une requête visant à faire suspendre une ordonnance dans laquelle le Conseil enjoignait à tous les employeurs du secteur du débardage de Bécancour et de Trois-Rivières de désigner un mandataire en vertu de l'article 132 du Code. La requête a été rejetée sans que des motifs soient donnés.

Dans **Canadian Pacific Airlines et al.** v. **Canadian Air Line Pilots Association et al.**[13], une requête avait été présentée en vue de faire annuler une requête en vertu de l'article 28 qu'avait présentée l'employeur à l'encontre d'une ordonnance du Conseil enjoignant aux employeurs de fournir certains renseignements et documents avant l'audience. Ces derniers avaient allégué que le Conseil n'était pas compétent pour rendre une ordonnance de ce genre. Le syndicat avait demandé l'annulation pour le motif qu'il s'agissait d'une décision partielle ne pouvant pas faire l'objet d'une révision en vertu de l'article 28. La Cour a rejeté la requête en vue de l'annulation pour les motifs suivants: (1) le Conseil était chargé de rendre l'ordonnance contestée et (2) certains droits et certaines obligations découlaient de l'ordonnance, en ce sens que les employeurs étaient tenus de faire quelque chose qui, dans l'éventualité où l'ordonnance aurait été rendue en l'absence de la compétence nécessaire, ne saurait jamais être corrigée; les employeurs pouvaient faire l'objet de procédures pour

En 1987-1988, la Cour d'appel fédérale a reçu 34 requêtes en révision judiciaire de décisions du Conseil, en vertu de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale. En outre, il y avait 18 requêtes devant la Cour à la fin de l'année financière 1986-1987. De ce nombre, 13 requêtes ont été retirées. La Cour a révisé 11 requêtes; la décision du Conseil a été confirmée dans 10 cas et annulée dans 1 cas.

L'affaire dans laquelle le requérant a eu gain de cause est celle de **Canada Post Corporation** v. **Association of Rural Route Mail Couriers**[1]. Le Conseil avait rendu une décision partielle, dans le cadre de sa révision des unités de négociation à la Société des postes, au sujet de la question de savoir si les facteurs ruraux pouvaient se prévaloir des dispositions de la Partie V du Code canadien du travail. Il avait décidé que le paragraphe 13(6) de la Loi sur la Société canadienne des postes ne s'appliquait pas aux activités des facteurs ruraux et que ces derniers pouvaient donc exercer les droits prévus par la Partie V du Code. La Cour d'appel fédérale a annulé à l'unanimité la décision du Conseil. Les juges ne s'entendaient pas sur la question de savoir si le Conseil avait commis une erreur quant à sa compétence ou si son interprétation était manifestement déraisonnable, mais quoi qu'il en soit, la clause privative du Conseil ne protégeait pas la décision rendue par celui-ci. La requête visant à obtenir l'autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada qu'avait présentée l'Union des facteurs du Canada a été rejetée.

L'affaire **Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre** c. **L'Union internationale des employés de commerce, section locale 508**[2] découlait de ce qu'elle avait déjà été renvoyée au Conseil par la Cour d'appel fédérale dans un arrêt antérieur. La question qui s'était alors posée était celle de savoir si le Conseil est autorisé à exercer le pouvoir de révision qui lui est conféré par l'article 119 du Code pour révoquer une accréditation à la demande de l'employeur. Le Conseil avait de nouveau examiné la question en vertu de l'article 119, mais il avait décidé de ne pas accorder la révocation. La banque avait alors demandé l'annulation de la décision. La majorité de la Cour a conclu que le Conseil avait assumé sa compétence à bon droit et que la décision qu'il avait rendue était donc protégée par la clause privative. Un juge aurait renvoyé l'affaire au Conseil en vue d'un nouvel examen.

Dans **Société Radio-Canada** c. **Conseil Radiotélévision du Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 667, et autres**[3], il s'agissait de savoir si le Conseil a le droit d'adjuger des intérêts pour la période précédant sa décision au plaignant qui a gain de cause en vertu de ce qui est maintenant l'alinéa 91c) de la Partie IV du Code. Le juge MacGuigan a exprimé l'avis que par compensation, on entend l'équivalence actuelle et non simplement le montant d'argent nominal que le plaignant aurait gagné; il a confirmé le droit pour le Conseil d'accorder l'intérêt pour la période antérieure à la décision.

Dans **Syndicat des travailleurs du grain, section locale 333, C.T.C.** c. **Prince Rupert Grain Ltd. et autres**[4], il s'agissait de savoir si les membres du Conseil qui avaient déclaré qu'ils demeuraient saisis de l'affaire étaient ceux qui devaient l'entendre. En l'espèce, le Conseil avait décidé qu'il y avait eu changement technologique au sens du Code. Le Conseil avait en outre déclaré que, à défaut de négociation, il demeurait saisi de l'affaire quant à la question de l'exclusion des employés de l'unité de négociation. Or, d'autres membres que ceux qui avaient rendu la première décision avaient tenu une audience à ce sujet, faisant remarquer que l'article 120.1 du Code autorise le Conseil à faire entendre les différents points d'une affaire par différents membres. La Cour a simplement dit que, au moment de l'audience, le requérant ne s'était pas opposé au fait que les membres n'étaient pas les mêmes et qu'il avait donc renoncé à son droit de le faire. De plus, l'affaire pouvait être divisée et la règle «qui décide doit entendre» n'avait pas été violée.

Dans **David Sarty** c. **Conseil canadien des relations du travail**[5], le requérant contestait le refus par le Conseil d'entendre de nouveau une plainte en vertu de l'article 119 du Code. La Cour a jugé que, en décidant de ne pas entendre de nouveau l'affaire, le Conseil n'avait pas commis d'erreur de compétence ou de déni de justice. De plus, le juge Mahoney a fait remarquer qu'une nouvelle audience n'a pas pour effet de rendre le processus susceptible de révision judiciaire ou de suspendre le délai prescrit pour contester la décision initiale du Conseil en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La demande a été rejetée.

Dans **Central Western Railway Corporation** v. **United Transportation Union et al.**[6], il était question de la compétence constitutionnelle qu'avait le Conseil de déclarer que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada avait vendu une entreprise à Central Western. La Cour d'appel fédérale a rejeté à l'unanimité les motifs exprimés par le Conseil pour assumer sa compétence, mais la majorité a confirmé la décision du Conseil quant au résultat. Les trois juges ont jugé que la déclaration faite en vertu de l'alinéa 92(10)c) de la Loi constitutionnelle de 1867, que le chemin de fer était une entreprise fédérale, continuait à s'appliquer tant que le Parlement ne l'annulait pas. Le juge Marceau a également conclu qu'il s'agissait encore d'une entreprise interprovinciale. Le juge Hugessen était dissident quant au résultat, car à son avis, même si une entreprise relève de la

91. **Cuthbert C. Miller** (1987), décision du CCRT n° 662, non encore rapportée

92. **Gaston Bouchard et al.** (1987), 88 CLLC 16,048; décision du CCRT n° 655, non encore rapportée en français

93. **Murray L. Wiebe** (1987), 87 CLLC 16,032; décision du CCRT n° 632, non encore rapportée en français

94. **Richard Barker** (1986), 66 di 91; 13 CLRBR (NS) 28; et 86 CLLC 16,031 (CCRT n° 576); les quatre critères proposés sont les suivants:

    (1) le requérant doit s'opposer à **tous** les syndicats;

    (2) le requérant ne doit pas nécessairement fonder son objection sur des préceptes explicites d'une secte religieuse;

    (3) les croyances du requérant doivent être associés au Divin; et

    (4) le requérant doit être sincère et doit prouver qu'il n'a pas rationalisé son opposition.

95. **Lise Guertin** (1987), décision du CCRT n° 614, non encore rapportée

96. **Paul D. Crone** (1987), décision du CCRT n° 643, non encore rapportée

97. **Murray L. Wiebe, supra**, à la note 93

98. **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1988), décision du CCRT n° 671, non encore rapportée (rendue à la suite de la décision **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne** (1987), décision du CCRT n° 608, non encore rapportée)

99. **Tom Caughill** (1987), décision du CCRT n° 641, non encore rapportée

100. **Mary Glover et al.** (1988), décision du CCRT n° 672, non encore rapportée

101. **Dave Davies** (1987), décision du CCRT n° 660, non encore rapportée

102. **Jackie T.R. Carr et al.** (1988), décision du CCRT n° 668, non encore rapportée

103. **Lila K. Walker et al.** (1988), décision du CCRT n° 678, non encore rapportée

104. **Canadian Broadcasting Corporation** (1987), 17 CLRBR (NS) 43; décision du CCRT n° 636, non encore rapportée en français

71. L'article 7 de la Charte canadienne des droits et libertés se lit comme suit:

«Chacun a droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne; il ne peut être porté atteinte à ce droit qu'en conformité avec les principes de justice fondamentale.»

72. L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés se lit comme suit:

«La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.»

73. Cette décision fait actuellement l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour d'appel fédérale aux termes de l'alinéa 28(1)a) de la Loi sur la Cour fédérale.

74. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2; **Purolator Courier Ltd.**, **supra**, à la note 55; **Canada Post Corporation (664)**, **Air Canada (National)** et **Cablevision du Nord de Québec Inc.**, **supra**, à la note 63

75. **Purolator Courier Ltd.**, **supra**, à la note 55 (2 plaintes): la preuve a révélé que les suspensions avaient légitimement été infligées à la suite du défaut des employés de se conformer aux lignes de conduite et pratiques établies par la compagnie; **Canada Post Corporation (664)**, **supra**, à la note 63: le Conseil a conclu que les parcours avaient été réorganisés pour des raisons commerciales légitimes, comme on l'avait prétendu, et que l'attribution des parcours, par le biais du processus d'appel d'offres, était compatible avec les pratiques commerciales normales de l'employeur.

76. **Société Radio-Canada**, **supra**, à la note 2: le Conseil a conclu que, étant donné que la production était faite par Ciné Le Matou Inc., Radio-Canada ne pouvait donc pas faire preuve de discrimination envers ses employés; dans la même affaire, le Conseil a également rejeté une plainte en vertu de l'alinéa 184(3)e), car rien ne montrait vraiment que les remarques du directeur, qui avait demandé au syndicat avec insistance de se montrer souple, constituaient des menaces ou de l'intimidation.

77. **Cablevision du Nord de Québec Inc.**, **supra**, à la note 63

78. **Air Canada (National)**, **supra**, à la note 63: la plainte alléguait violation des dispositions 184(3)a)(vi) et 184(3)b); bien qu'il ait souscrit à la conclusion, le membre dissident croyait que les parties avaient la faculté de convenir de continuer à appliquer certaines dispositions de la convention collective et qu'un tel accord relevait d'un arbitre.

79. **Canada Post Corporation** (1987), décision du CCRT n° 652, non encore rapportée

80. **Canada Post Corporation**, **supra**, à la note 79: le membre dissident a interprété d'une manière restrictive l'expression «grève» et a conclu qu'il n'y avait pas de grève aux fins de l'alinéa 184(3)c), lorsque les membres de l'UFC, à Halifax, ne participaient pas eux-mêmes à la grève.

81. **William Anthony Amor** (1987), 18 CLRBR (NS) 249; décision du CCRT n° 633, non encore rapportée en français

82. **Robert Lacoste et autre** (1988), décision du CCRT n° 680, non encore rapportée

83. **Martin Poiré et autre** (1987), décision du CCRT n° 666, non encore rapportée

84. **Gordon Newell** (1987), décision du CCRT n° 623, non encore rapportée

85. **John M. Stanlewicz**, **supra**, à la note 63; **Donald McIntyre** (1987), 88 CLLC 16,002; décision du CCRT n° 665, non encore rapportée en français

86. **John M. Stanlewicz**, **supra**, à la note 63

87. **Donald McIntyre**, **supra**, à la note 85

88. **George Lochner** (1979), 37 di 114; [1980] 1 Can LRBR 149; et 79 CLLC 16,209 (CCRT n° 219)

89. **Camille Bernard et autres** (1987), décision du CCRT n° 635, non encore rapportée

90. Le Conseil a également conclu que la preuve n'appuyait pas l'allégation que le syndicat avait violé l'alinéa 185h).

51. **Société Radio-Canada** (1987), décision du CCRT n° 629, non encore rapportée

52. **McGavin Toastmaster Limited** c. **Bernice Letitia Ainscough et autre**, [1976] 1 R.C.S. 718; et (1975), 54 D.L.R. (3d) 1

53. **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** c. **Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier**, [1986] 1 R.C.S. 704

54. **Delta Air Lines Inc., supra**, à la note 17

55. **Purolator Courier Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,053; décision du CCRT n° 653, non encore rapportée en français

56. **Sedpex Inc., supra**, à la note 19

57. **Société canadienne des postes** (1987), décision du CCRT n° 620, non encore rapportée; **Inuvik Housing Authority et autre** (1987), décision du CCRT n° 627, non encore rapportée; **Canada Post Corporation** (1987), 87 CLLC 16,060; décision du CCRT n° 654, non encore rapportée en français; **Frederick Transport Limited** (1988), 88 CLLC 16,021; décision du CCRT n° 674, non encore rapportée en français; **Aardvark Express Limited et al., supra**, à la note 40; **Société Radio-Canada, supra**, à la note 2; **Yellowknife Housing Authority** (1987), décision du CCRT n° 656, non encore rapportée

58. **Société canadienne des postes (620), Inuvik Housing Authority et autre** et **Canada Post Corporation (654), supra**, à la note 57; et **Aardvark Express Limited et al., supra**, à la note 40

59. **Canada Post Corporation (654), supra**, à la note 57

60. **Société canadienne des postes (620), supra**, à la note 57

61. **Aardvark Express Limited et al., supra**, à la note 40

62. **Société Radio-Canada, supra**, à la note 2

63. **Inuvik Housing Authority et autre, supra**, à la note 57; **Overland Express, division de TNT Canada Inc., supra**, à la note 48; **Frederick Transport Ltd.** (1987), décision du CCRT n° 634, non encore rapportée (deux plaintes); **Kawartha Broadcasting Co. Ltd.** (1987), décision du CCRT n° 647, non encore rapportée; **Québecair/Air Québec** (1987), décision du CCRT n° 659, non encore rapportée; **John M. Staniewicz** (1987), 88 CLLC 16,011; décision du CCRT n° 663, non encore rapportée en français; **Frederick Transport Ltd. (674), supra**, à la note 57 (10 plaintes); **Bayside Potatoport Ltd., supra**, à la note 47, résumée à la page 29; **Aardvark Express Limited et al., supra**, à la note 40, résumée à la page 28; **Cablevision du Nord de Québec Inc.** (1988), décision du CCRT n° 681, non encore rapportée (trois plaintes); **Société Radio-Canada, supra**, à la note 2; **Purolator Courier Ltd., supra**, à la note 55 (2 plaintes); **Canada Post Corporation** (1987), décision du CCRT n° 664, non encore rapportée; **Air Canada (National)** (1988), 88 CLLC 16,010; décision du CCRT n° 669, non encore rapportée en français

64. **Inuvik Housing Authority et autre, supra**, à la note 57

65. **Overland Express, division de TNT Canada Inc., supra**, à la note 48

66. **Kawartha Broadcasting Co. Ltd., supra**, à la note 63

67. **Cablevision du Nord de Québec Inc., supra**, à la note 63

68. La troisième plainte a été rejetée parce que le plaignant n'avait pas témoigné et que le syndicat n'était pas en mesure de contester sérieusement les raisons pour lesquelles l'employeur avait congédié le plaignant.

69. **Québecair/Air Québec, supra**, à la note 63

70. **Frederick Transport Limited (674), supra**, à la note 57

23. **Cape Breton Development Corporation, supra**, à la note 9

24. **Association des employeurs maritimes (AEM)** (1987), décision du CCRT n° 648, non encore rapportée

25. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada** (1987), décision du CCRT n° 650, non encore rapportée

26. **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.** (1987), 87 CLLC 16,034; décision du CCRT n° 640, non encore rapportée en français

27. **Altus Construction Services Ltd. et al.** (1987), 87 CLLC 16,015; décision du CCRT n° 612, non encore rapportée en français

28. **Terminus Maritime Inc.** (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

29. **Freight Emergency Service Ltd.** (1984), 55 di 172; et 84 CLLC 16,031 (CCRT n° 460); **Bernshine Mobile Maintenance Ltd.** (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465); **Highway Truck Service Ltd.** (1984), 57 di 178 (CCRT n° 486); **Bradley Services Ltd. et autres** (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n° 570); **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited** (1987), décision du CCRT n° 625, non encore rapportée; **Logistec Corporation** (1986), 15 CLRBR (NS) 338; et 87 CLLC 16,008; décision du CCRT n° 593, non encore rapportée en français

30. **Bank of Montreal (Sherbrooke), supra**, à la note 16

31. **Société Radio-Canada, supra**, à la note 2

32. Dans **Nationair (Nolisair International Inc.), supra**, à la note 3, le Conseil a eu l'occasion d'analyser les principaux facteurs qui caractérisaient la relation employeur-employés.

33. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 149; 87 CLLC 16,029; décision du CCRT n° 626, non encore rapportée en français

34. **Canada Post Corporation** (1987), 16 CLRBR (NS) 310; 88 CLLC 14,006; décision du CCRT n° 628, non encore rapportée en français

35. **Wilton Ford Truck Sales (1982) Limited, supra**, à la note 29

36. **Northern Telecom Canada Limited** (1980), 41 di 44; et [1980] 2 Can LRBR 122 (CCRT n° 237)

37. **Bernshine Mobile Maintenance Ltd., Highway Truck Service Ltd.** et **Bradley Services Ltd. et autres, supra**, à la note 29

38. **Canada Post Corporation et al.** (1987), 87 CLLC 16,049; décision du CCRT n° 649, non encore rapportée en français

39. **Raynor Holdings & Investments Ltd.** (1988), décision du CCRT n° 676, non encore rapportée

40. **Aardvark Express Limited et al.** (1988), décision du CCRT n° 679, non encore rapportée

41. **Motorways Direct and G and J Cartage** (1987), décision du CCRT n° 644, non encore rapportée

42. **Transport Route Canada Inc. et autre** (1987), décision du CCRT n° 638, non encore rapportée

43. **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, supra**, à la note 25

44. **Société Radio-Canada, supra**, à la note 2

45. **Conseil canadien des relations du travail et autre** c. **Paul L'Anglais et autre, supra**, à la note 5

46. **Banque Nationale du Canada (Maniwaki (Québec))** (1987), décision du CCRT n° 637, non encore rapportée

47. **Bayside Potatoport Ltd.** (1988), décision du CCRT n° 677, non encore rapportée

48. **Overland Express, division de TNT Canada Inc.** (1987), décision du CCRT n° 631, non encore rapportée

49. **Inuvik Housing Authority** (1987), décision du CCRT n° 645, non encore rapportée

50. **Brewster Transport Company Ltd.** (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574)

Renvois

1. **CF Cable TV Inc.** (1987), décision du CCRT n° 624, non encore rapportée

2. **Société Radio-Canada** (1987), décision du CCRT n° 646, non encore rapportée

3. **Nationair (Nolisair International Inc.)** (1987), décision du CCRT n° 630, non encore rapportée

4. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV** (1987), 17 CLRBR (NS) 205; décision du CCRT n° 639, non encore rapportée en français

5. **Conseil canadien des relations du travail et autre** c. **Paul L'Anglais et autre**, [1983] 1 R.C.S. 147; et (1983), 47 N.R. 351

6. **Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.** (1987), décision du CCRT n° 651, non encore rapportée

7. **Terminaux portuaires du Québec et Association des employeurs maritimes** (1987), 65 di 162; et 88 CLLC 16,007 (CCRT n° 642)

8. **Terminaux portuaires du Québec et al.** (1987), 88 CLLC 16,007; décision du CCRT n° 658, non encore rapportée en français

9. **Cape Breton Development Corporation** (1987), 88 CLLC 16,005; décision du CCRT n° 661, non encore rapportée en français

10. **Shamrock Television System Inc., CKOS-TV and CICC-TV**, **supra**, à la note 4

11. **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.** (1988), décision du CCRT n° 670, non encore rapportée

12. **Canadian Pacific Express and Transport** (1988), décision du CCRT n° 682, non encore rapportée

13. **Alison Albert et al.** (1987), 87 CLLC 16,031; décision du CCRT n° 622, non encore rapportée en français (opinion dissidente de M.-M. Galipeau)

14. **Ghislaine Otis et al.** (1987), 88 CLLC 16,004; décision du CCRT n° 657, non encore rapportée en français

15. **William E. Bionski** (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; et 84 CLLC 16,054 (CCRT n° 476)

16. **Bank of Montreal (Sherbrooke)** (1987), 87 CLLC 16,044; décision du CCRT n° 621, non encore rapportée en français

17. **Delta Air Lines Inc.** (1988), décision du CCRT n° 673, non encore rapportée

18. Le 27 avril 1988, le Conseil, convaincu qu'une majorité des employés admissibles qui avaient voté ne désiraient plus être représentés par Canada Air Transport Employees, a ordonné que, conformément au paragraphe 138(1) du Code, l'ordonnance d'accréditation soit révoquée.

19. **Sedpex Inc.** (1988), décision du CCRT n° 667, non encore rapportée

20. Le 18 mars 1988, le Conseil a rejeté la requête en révocation parce que cette dernière n'avait pas obtenu l'appui de la majorité des employés ayant droit de vote.

21. **Société canadienne des postes** (1988), décision du CCRT n° 675, non encore rapportée

22. La **première unité de négociation** regroupe les employés représentés par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints; la **deuxième unité de négociation** est une unité d'exploitation composée d'employés représentés par l'Union des facteurs du Canada, par le Syndicat des postiers du Canada, par la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et par les groupes Manoeuvres et hommes de métier actuellement représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada; la **troisième unité de négociation** est une unité de négociation administrative composée de cols blancs et englobant les groupes administratifs, techniques et professionnels (autres que les infirmiers et infirmières) actuellement représentés par l'Alliance et par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada; la **quatrième unité de négociation** est une unité de surveillants composée d'employés autres que les contremaîtres et les chefs d'équipe, mais comprenant les employés dont les fonctions leur permettent d'influer sur l'orientation des politiques et programmes de la Société.

visant à faire examiner une décision-lettre non publiée rendue en vertu de la Partie IV. La requérante alléguait que, en vertu de l'alinéa 96.3c), les membres qui avaient entendu l'affaire n'avaient pas compétence pour ordonner que l'indemnité à verser à la plaignante comprenne les intérêts courus avant le prononcé de la décision. Cet argument a été rejeté, car la Cour d'appel fédérale avait rendu un jugement sur la question et avait confirmé la compétence du Conseil à cet égard. Le second argument de l'employeur, fondé sur le fait qu'il n'était pas opportun d'accorder des intérêts, a également été rejeté, le groupe au sommet ayant conclu qu'il incombait aux membres siégeant dans une affaire de décider, en se fondant sur la preuve, du redressement qu'il convenait d'accorder.

Dans **Iberia, Lignes aériennes d'Espagne**[98], l'employeur ne s'était pas conformé à une ordonnance de redressement rendue par le Conseil à la suite de la violation des dispositions du Code portant sur les pratiques déloyales de travail. Le Conseil avait ordonné que les motifs de décision y afférents soient distribués à tous les employés, mais l'employeur n'avait distribué qu'une partie des motifs. Le Conseil a refusé de déposer l'ordonnance à la Cour fédérale en vertu de l'article 123 du Code, mais il a rendu une autre ordonnance dans laquelle il enjoignait à l'employeur de se conformer à la première ordonnance et de distribuer les motifs de la seconde décision aux employés.

Hygiène et sécurité professionnelle

Le Conseil a examiné quatre plaintes dans lesquelles il était allégué que les employeurs avaient violé l'alinéa 104a) de la Partie IV en pénalisant des employés qui avaient exercé leurs droits en vertu des dispositions relatives à la sécurité. Deux de ces plaintes ont été agréées.

La première plainte qui a été agréée[99] avait été déposée par un chauffeur qui avait refusé de conduire un camion dont les freins étaient défectueux. Le Conseil, composé d'un seul membre, ne croyait pas que l'employeur n'avait jamais été informé par le plaignant de son refus de travailler conformément au paragraphe 85(6) du Code. Il a donc conclu que l'employeur avait violé l'alinéa 104a). Étant donné que le plaignant ne voulait pas être réintégré dans ses fonctions, le Conseil a ordonné de lui verser une indemnité équivalant à la somme d'argent qu'il aurait gagnée n'eût été son congédiement injuste.

Dans **Mary Glover et al.**[100], le SPC avait déposé une plainte au nom de 12 employés qui avaient été assujettis à des mesures disciplinaires pour avoir refusé de travailler dans un endroit où l'on enlevait de l'amiante, parce qu'ils croyaient qu'aucune vérification n'était faite pour déterminer s'il y avait des fibres d'amiante dans l'air. Les parties se sont entendues pour étudier la plainte de M^me^ Glover à titre d'exemple et pour laisser les 11 autres plaintes en suspens. L'employeur a soulevé une objection préliminaire selon laquelle les employés n'avaient pas respecté la procédure prévue par les paragraphes 85(6) (rapport à l'employeur) et 86(1) (signification d'un avis à l'agent de sécurité) avant de déposer leurs plaintes en vertu du paragraphe 90(1). L'objection a été rejetée, car le Conseil a conclu que les dispositions du Code avaient essentiellement été respectées. En effet, la preuve a révélé que M^me^ Glover avait un motif raisonnable de croire à l'existence d'une situation dangereuse et qu'elle avait quitté le lieu de travail en toute sincérité. Par conséquent, le Conseil a conclu que la Société canadienne des postes avait violé l'alinéa 104a). Exerçant le pouvoir de redressement qui lui est conféré par l'article 91, le Conseil a ordonné à l'employeur de retirer du dossier de M^me^ Glover le compte rendu des entrevues disciplinaires et de lui verser une somme d'argent équivalant à la rémunération qu'elle aurait reçue n'eût été la peine disciplinaire.

Dans la troisième affaire[101], un plaignant avait refusé de travailler sur une pièce récupérable d'acier inoxydable parce qu'il croyait qu'une substance jaune la recouvrant était peut-être toxique. Un inspecteur provincial des mines a été convoqué sur les lieux et a constaté que la substance n'était pas dangereuse. Le plaignant a continué de refuser de travailler et il a été congédié. Le Conseil a rejeté la plainte car il a conclu que, en refusant de travailler après que l'inspecteur eut rendu sa décision, le plaignant n'était pas sincère et que, même s'il l'était, il n'avait plus de motif raisonnable de ne pas continuer à travailler. Le seul recours possible était un renvoi au Conseil en vertu du paragraphe 86(5), recours dont il ne s'est pas prévalu.

La dernière plainte[102] fondée sur le paragraphe 90(1) se rapportait à des facteurs qui avaient été pénalisés pour ne pas avoir franchi une ligne de piquetage établie devant le lieu de travail par des collègues membres du SPC. Les plaignants prétendaient que la ligne de piquetage était dangereuse et que leur décision de ne pas la franchir découlait de l'article 85. Les plaintes ont été rejetées, car le présumé danger se trouvait à l'extérieur du lieu de travail et qu'il existait avant l'arrivée des plaignants au travail. Le Conseil a jugé que le «droit de refuser de travailler» prévu par le paragraphe 85(1) ne s'appliquait que pendant que les employés étaient **au travail**, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Dans une décision partielle[103], le Conseil, composé d'un seul membre siégeant conformément à l'article 105.8, a déclaré ne pas avoir compétence à l'égard de certains types de plaintes en vertu de la Partie IV. En particulier, les plaignants ont allégué que leur employeur avait violé l'alinéa 104a) en les congédiant pour avoir exercé leurs fonctions conformément au paragraphe 83(1). Le Conseil a souscrit au point de vue exprimé par l'employeur selon lequel une plainte alléguant violation de l'alinéa 104a) doit se limiter aux cas où les employés exercent leur droit de refuser de travailler dans certaines conditions dangereuses prévues par les articles 85 et 86. Toutefois, le Conseil a agréé la demande des plaignants, qui voulaient que les plaintes soient modifiées de façon que le pouvoir de redressement conféré au Conseil par la Partie IV du Code puisse être exercé.

Enfin, dans **Canadian Broadcasting Corporation**[104], un groupe au sommet du Conseil a tranché une requête

Deux plaintes[85] ont été rejetées parce qu'elles n'avaient pas été déposées dans le délai prescrit par le paragraphe 187(2). Dans une affaire[86], le Conseil a également décidé de rejeter la plainte pour le motif qu'il n'avait pas été prouvé que la manière dont le syndicat s'était occupé du grief allait à l'encontre de l'article 136.1.

Dans la seconde affaire[87], le Conseil a appliqué le principe énoncé dans **Lochner**[88] concernant l'obligation de déposer une plainte en vertu de l'article 136.1 dans les 90 jours qui suivent celui où le plaignant est mis au courant du refus du syndicat et non dans les 90 jours qui suivent celui où cette décision est confirmée dans le cadre de la procédure interne d'examen du syndicat. Étant donné que les faits de l'affaire montraient que le plaignant était au courant du refus du syndicat bien avant les 90 jours qui avaient précédé le dépôt de sa plainte, le Conseil a conclu que cette dernière était irrecevable. Toutefois, il a ajouté que les agents négociateurs ne pouvaient pas se soustraire au devoir qui leur incombait en vertu de l'article 136.1 en encourageant ou en obligeant leurs membres à épuiser les recours internes avant de s'adresser à quelque cour ou tribunal, tout en respectant les délais prescrits par le Code.

Dans la dernière affaire où une plainte en vertu de l'article 136.1 a été rejetée[89], six débardeurs ont allégué que le syndicat leur avait imposé une amende et avait menacé de les expulser s'ils ne la payaient pas, et ce, parce qu'ils n'avaient pas respecté les dispositions de la convention collective portant sur la façon de procéder pour faire savoir qu'ils étaient disponibles en vue du déploiement. Le Conseil a conclu que, même si la chose était regrettable, le syndicat n'avait pas agi d'une manière arbitraire ou discriminatoire et n'avait pas fait preuve de mauvaise foi; il a également conclu que le syndicat ne s'était pas montré négligent ou superficiel[90]. Toutefois, le Conseil a jugé que le syndicat avait enfreint l'alinéa 185g), qui interdit l'application discriminatoire de mesures disciplinaires. La preuve révélait que le syndicat n'avait pas consulté ni informé ses membres au sujet de la nouvelle interprétation de la convention collective. Ces faits ainsi que le manque évident de clarté des instructions et la manière autocratique dont les plaignants avaient été assujettis à des mesures disciplinaires ont mené le Conseil à conclure que le syndicat avait violé l'alinéa 185g).

Dans la seule décision où il a été jugé que l'article 136.1 avait été violé[91], le syndicat avait également refusé de déposer un grief au nom d'un employé. Le plaignant avait été congédié après que son superviseur lui eut fait croire qu'il pouvait faire fi d'un avis de déplacement sans perdre son ancienneté. Le représentant syndical a allégué qu'il avait dit au plaignant de remplir la partie inférieure de l'avis afin de protéger son ancienneté. Le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas tenu compte de la véritable question qui se posait, soit que, par suite des conseils de l'employeur, le plaignant n'avait pas protégé son droit d'ancienneté. Par conséquent, la plainte a été agréée et l'affaire a été renvoyée à l'arbitrage.

Enfin, le Conseil a fait droit à une plainte[92] déposée en vertu de l'article 161.1 par cinq débardeurs qui alléguaient que la section locale 1845 les avait traités de façon injuste et discriminatoire en modifiant les règles de déploiement d'une manière qui leur faisait perdre leur priorité uniquement en raison de leur adhésion à une autre section locale de l'Association internationale des débardeurs. Après avoir examiné sa jurisprudence sur le sens de l'expression «règles de déploiement justes et non discriminatoires», le Conseil a conclu que la résolution ayant donné lieu à l'adoption de nouvelles règles était discriminatoire et injuste et qu'elle allait à l'encontre des statuts de l'Association, qui non seulement n'interdisaient pas aux employés d'adhérer à différentes sections locales, mais qui prévoyaient également cette possibilité. Le Conseil a déclaré qu'il demeurait saisi de l'affaire quant aux recours prévus par l'article 189 et a invité les parties à présenter leurs observations à ce sujet.

Autres décisions

Le Conseil a examiné deux requêtes en vue d'obtenir une exemption fondée sur des motifs d'ordre religieux en vertu du paragraphe 162(2).

Dans **Murray L. Wiebe**[93], le Conseil a conclu que le requérant satisfaisait aux quatre critères énoncés dans **Richard Barker**[94] et dans **Lise Guertin**[95], mais à son avis, la nécessité pour M. Wiebe d'obtenir une exemption ne l'emportait pas sur le fait qu'il était souhaitable d'appliquer le principe sur lequel le paragraphe 162(1) est fondé de la manière la plus générale possible. Étant donné qu'au moment de l'embauchage M. Wiebe savait qu'il devait verser une cotisation syndicale et qu'il n'aurait pas démissionné si l'on avait refusé d'accorder l'exemption, le Conseil a jugé que l'objection de ce dernier reflétait davantage une préférence marquée qu'une «nécessité absolue». La requête a donc été rejetée.

Dans **Paul D. Crone**[96], le Conseil a accordé une exemption pour des motifs d'ordre religieux à un chauffeur qui avait témoigné qu'il se verrait obligé de démissionner si un refus lui était opposé. Le Conseil a conclu que l'objection du requérant était fondée sur une «nécessité absolue», soit le cinquième critère qu'il avait établi dans **Murray L. Wiebe**[97].

qui, selon le paragraphe 188(3), montrait en soi que le paragraphe 184(3) avait été violé. Il a donc été ordonné à l'employeur de réintégrer les plaignants dans leurs fonctions et de les dédommager de leur perte de salaire[73].

Le Conseil a rejeté six plaintes[74] déposées en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(i) pour le motif qu'elles n'étaient pas fondées puisque la preuve montrait que les mesures disciplinaires qui avaient été prises ne découlaient pas d'un sentiment antisyndical[75], que la plainte avait été portée contre la mauvaise personne[76] ou encore que le syndicat n'était pas en mesure de contester sérieusement la preuve de l'employeur[77]. Dans une autre affaire où une plainte en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(i) a été rejetée[78], le syndicat a allégué que l'employeur avait unilatéralement modifié certaines dispositions de la convention collective. En l'espèce, il s'agissait principalement de savoir si la clause transitoire de la convention collective avait pour effet de prolonger celle-ci et si l'employeur avait la faculté de modifier unilatéralement les conditions d'emploi lorsque le droit de grève est acquis. Le Conseil a conclu que la clause en question n'avait pas pour effet de prolonger l'application des conditions d'emploi après la période de gel prévue par l'alinéa 148b). Par conséquent, l'employeur pouvait unilatéralement modifier les conditions d'emploi, une fois la période de gel expirée et le droit de grève ou de lock-out acquis.

Le Conseil a également fait droit à deux plaintes dans lesquelles il était allégué que la Société canadienne des postes avait enfreint l'alinéa 184(3)c) en prenant des mesures disciplinaires contre des membres du SPC qui avaient refusé à deux reprises d'effectuer le travail incombant apparemment aux membres de l'UFC qui participaient à une grève tournante légale à Halifax[79]. Le second refus d'effectuer le travail a été opposé à un moment où les membres de l'UFC travaillant à Halifax ne participaient pas vraiment à un arrêt de travail, mais la majorité a conclu qu'ils participaient à une grève légale. De fait, ils avaient agi de concert avec tous les membres de l'UFC du pays et ils étaient prêts à arrêter de travailler dès que l'UFC leur demanderait de le faire[80].

Pratiques déloyales de travail de la part du syndicat

Le Conseil a rendu huit motifs de décision dans lesquels il était question du devoir de représentation juste incombant aux agents négociateurs en vertu de l'article 136.1 du Code. Toutes ces décisions avaient trait à l'application de conventions collectives ou au traitement de griefs présentés par des employés. Sept plaintes ont été rejetées par le Conseil.

Dans l'une de ces affaires[81], le Conseil a de nouveau déclaré que l'article 136.1 lui conférait le mandat d'examiner la manière dont un syndicat avait traité un grief et de se prononcer à ce sujet, et non d'examiner le bien-fondé du grief. Or, étant donné qu'il n'avait pas été prouvé que les griefs en question avaient été traités d'une manière arbitraire ou discriminatoire ou que le syndicat avait fait preuve de mauvaise foi, le Conseil a conclu que ce dernier n'avait pas violé l'article 136.1.

La même remarque a été faite dans une autre affaire[82] où le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer les griefs à l'arbitrage après avoir appris que les deux plaignants avaient présenté un plaidoyer de culpabilité après avoir été accusés d'avoir commis un vol à la suite duquel ils avaient été congédiés. Étant donné que la décision du syndicat ne pouvait pas être considérée comme arbitraire ou discriminatoire ou qu'on ne pouvait pas dire que celui-ci avait fait preuve de mauvaise foi, le Conseil a conclu que le syndicat n'avait pas manqué au devoir de représentation juste lui incombant.

Dans une troisième affaire[83], deux plaignants avaient allégué que le syndicat avait manqué au devoir de représentation juste lorsque, à leur insu, il avait réglé le grief présenté par deux autres employés d'une manière qui avait entraîné la perte de leur ancienneté et lorsqu'il avait par la suite refusé de déposer leur grief. En ce qui concerne le règlement du grief présenté par les autres employés, le Conseil a conclu que la décision n'avait pas elle-même fait l'objet d'une plainte et que les plaignants avaient été mis au courant du règlement plus de 90 jours avant le dépôt de leurs plaintes. Toutefois, le Conseil a exprimé son inquiétude au sujet du devoir qui incombait au syndicat d'informer les plaignants du grief de façon à leur permettre de faire valoir devant un arbitre les droits qui pourraient être compromis. Enfin, le Conseil a conclu que, en décidant de ne pas déposer le grief des plaignants, le syndicat avait fait preuve d'objectivité, compte tenu de l'interprétation que celui-ci donnait à la convention collective.

Dans une autre affaire[84] fondée sur l'article 136.1, la plainte découlait du refus du syndicat de demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale et de renvoyer un second grief à l'arbitrage. Le Conseil a déclaré que le devoir de représentation juste ne s'appliquait qu'à l'égard des droits reconnus aux employés par la convention collective. Or, étant donné que cette dernière ne prévoyait pas le droit de demander la révision judiciaire d'une sentence arbitrale, le Conseil a conclu que le plaignant ne disposait d'aucun recours en vertu de l'article 136.1. Il a de plus conclu que la décision qu'avait prise le syndicat de ne pas s'occuper du grief était raisonnable, parce que le premier grief fondé sur une demande similaire avait été renvoyé à l'arbitrage et avait été rejeté.

184(1)a), 184(3)b) et 184(3)e). En outre, le refus du successeur d'embaucher ou de continuer à employer les employés de son prédécesseur, qui demandaient avec insistance que la convention collective soit respectée, allait à l'encontre du sous-alinéa 184(3)a)(i). Il a été jugé que les deux employeurs étaient solidairement responsables de ces violations.

Dans l'une des plaintes déposées en vertu de l'alinéa 184(1)a) qui ont été rejetées[62], le Conseil a de nouveau déclaré qu'une ligne de conduite unilatérale de la direction ayant pour effet de nuire à l'existence même du droit de représentation dont jouissait un agent négociateur accrédité pouvait dans certains cas aller à l'encontre de l'alinéa 184(1)a). Toutefois, étant donné que le syndicat n'avait pas établi que la participation de Radio-Canada à la production «Le Matou» avait eu pour effet de miner l'intégrité de l'unité de négociation, la plainte a été rejetée.

Dans 14 décisions, le Conseil a examiné 26 plaintes de pratique déloyale de travail ayant trait à des congédiements, à des mises à pied ou à quelque autre mesure disciplinaire[63].

Dans l'une des 20 plaintes qui ont été agréées[64], le Conseil a de nouveau déclaré que, quelles que soient les raisons pour lesquelles un employeur congédie un employé, il s'agit d'une pratique déloyale de travail s'il existe en outre un sentiment antisyndical. De fait, il a été jugé que la décision qu'avait prise l'employeur de congédier le président de la section locale, qui était également membre du comité de négociation, sans réprimande ou avertissement écrit, reflétait un sentiment antisyndical.

Dans une autre affaire[65], le Conseil a conclu à l'existence d'un sentiment antisyndical, car la mise à pied s'était produite au moment de la présentation de la requête en accréditation et que l'indemnité de départ globale n'était pas prête le jour où l'employé avait été mis à pied, contrairement à la pratique normale.

Dans une troisième affaire[66], le rôle actif du plaignant dans la campagne de syndicalisation a mené le Conseil à conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical. La même conclusion a été tirée dans une autre affaire[67] se rapportant à trois plaintes dans lesquelles il était allégué que l'employeur avait décidé, la veille de la présentation d'une requête en accréditation, de céder une partie de ses activités à un ancien employé qui avait jusqu'alors été président du syndicat que l'on était en train de former. Deux plaignants qui avaient été mis à pied par suite du contrat de cession à l'extérieur ont été réintégrés dans leurs fonctions et dédommagés de leur perte de salaire[68].

Dans deux plaintes découlant des mêmes faits et où il est allégué que l'employeur avait enfreint les sous-alinéas 184(3)a)(i) et 184(3)a)(vi) en congédiant la porte-parole du syndicat parce qu'elle avait fait une déclaration en public pendant une grève légale[69], le Conseil a jugé que la déclaration visait à promouvoir l'action syndicale et qu'elle constituait une forme de participation protégée par le sous-alinéa 184(3)a)(i). Étant donné que seule la plaignante avait fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir fait une déclaration et qu'elle n'avait pas agi d'une manière insouciante, son congédiement allait à l'encontre du sous-alinéa 184(3)a)(i). Le Conseil a également fait droit à la plainte en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(vi), car il a conclu que, en faisant une déclaration en public, la plaignante avait d'une certaine façon participé à une grève et qu'elle était protégée par la disposition en question. Le fait que la déclaration avait nui à l'employeur, si elle n'était pas tout à fait illégale, ne pouvait pas justifier les mesures disciplinaires que ce dernier avait prises.

Dans une décision[70] rendue à la suite du dépôt de dix plaintes en vertu du sous-alinéa 184(3)a)(i), le Conseil devait statuer sur la constitutionnalité du paragraphe 188(3), compte tenu des articles 7 et 15 de la Charte. En vertu du paragraphe 188(3), il incombe à l'employeur de réfuter une plainte alléguant violation du paragraphe 184(3).

L'article 7 de la Charte garantit à chacun le droit de ne pas voir violer son droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne, sauf en vertu d'un principe de justice fondamentale[71]. Le Conseil a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel l'article 7 protège des intérêts financiers comme le droit d'exercer une profession ou d'exploiter une entreprise de son choix. Compte tenu de la nature réparatrice d'une plainte déposée en vertu de l'article 187, ainsi que du contexte particulier des relations industrielles, le Conseil a conclu que la disposition concernant le renversement du fardeau de la preuve était compatible avec les principes de justice fondamentale.

La plainte contestant la constitutionnalité du paragraphe 188(3) en vertu de l'article 15 de la Charte, qui garantit le droit à l'égalité[72], a également été rejetée pour le motif que la distinction employeur-syndicat établie par le paragraphe 188(3) n'était pas visée par l'article 15, étant une distinction d'ordre financier. En outre, le Conseil a jugé que l'employeur n'avait pas prouvé que cette distinction était injuste ou déraisonnable compte tenu de son but, soit protéger le droit fondamental dont jouissent les employés d'adhérer au syndicat de leur choix. Puis, en examinant le bien-fondé de l'affaire, le Conseil a conclu, faute de preuve présentée par l'employeur, que la seule preuve mise à sa disposition était la plainte écrite

contester la requête présentée par l'employeur en vue de faire exclure 4 des 12 postes permanents visés par l'accréditation. Le Conseil a jugé que, même si ces conditions pouvaient faire l'objet de négociations, elles ne pouvaient se rendre jusqu'à l'impasse[50] et il a donc conclu qu'elles étaient illégales. Le Conseil a ordonné à l'employeur de présenter de nouveau le protocole d'entente au syndicat en vue de le faire approuver et, le cas échéant, de réintégrer les grévistes dans leurs postes et de leur verser une somme d'argent équivalant à celle qu'ils auraient gagnée s'ils ne s'étaient pas vus obligés de continuer à faire la grève par suite de la conduite illégale de l'employeur.

Dans la deuxième affaire[51], le Conseil a conclu que l'obligation de négocier de bonne foi n'avait pas été violée, car aucune disposition du Code n'empêchait l'employeur de proposer que certains avantages et certaines conditions de travail s'appliquant aux contractuels qui avaient été englobés dans l'unité de négociation, soient régis par des contrats individuels de travail. De fait, le cadre législatif du Code prévoit la continuation de l'existence de contrats individuels, sous une forme ou une autre, dans le cadre du concept d'entrepreneur dépendant. Le Conseil a établi une distinction entre cette affaire et les arrêts rendus par la Cour suprême dans **McGavin Toastmaster Limited** c. **Bernice Letitia Ainscough et autre**[52] et dans **St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.** c. **Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier**[53].

Dans la troisième affaire[54], le syndicat s'est plaint que l'employeur, à la suite de la fusion de son entreprise avec une autre compagnie aérienne, avait violé l'alinéa 148a), en négociant directement avec les employés membres de l'unité de négociation, et l'alinéa 148b), en modifiant les conditions d'emploi après la mise en demeure de négocier collectivement. La plainte a été rejetée parce que l'existence d'un projet concerté visant à avoir l'avantage à la table de négociation n'avait pas été prouvée. En fait, les changements auxquels avait donné lieu la fusion étaient l'une des conséquences indirectes d'une opération commerciale légitime.

Deux autres affaires avaient trait à des présumées violations de la disposition sur le gel prévu par l'alinéa 148b). Les deux plaintes ont été rejetées. Dans un cas[55], le Conseil a conclu que les modifications apportées par l'employeur aux horaires de travail, au statut de certains employés et à leurs itinéraires étaient conformes à la pratique établie depuis plusieurs années.

L'autre plainte a été entendue dans le cadre d'une requête en révocation[56]. Le syndicat a prétendu que la mise en oeuvre par l'employeur d'un régime de soins dentaires allait à l'encontre de la disposition sur le gel. Le Conseil a conclu que, en offrant de payer la moitié des primes après que la mise en demeure de négocier collectivement eut été signifiée, l'employeur ne faisait que donner suite à un engagement qu'il avait déjà pris envers ses employés et qu'il n'avait donc pas enfreint l'alinéa 148b). Dans la même affaire, le Conseil a jugé que, en communiquant à plusieurs reprises avec les employés, l'employeur ne s'était pas ingéré dans la représentation des employés par le syndicat au sens de l'alinéa 184(1)a). Ayant examiné les principes s'appliquant aux communications par l'employeur, le Conseil a jugé que les communications étaient autorisées étant donné qu'elles étaient raisonnablement exactes et ne comportaient rien qui puisse être interprété comme une attaque inopportune ou injuste contre le syndicat.

Sur sept autres plaintes où il était allégué que l'employeur s'était ingéré dans la formation ou dans l'administration d'un syndicat ou encore dans la représentation des employés par un syndicat[57], quatre ont été agréées[58]. Parmi les plus importantes, deux mettaient en cause la Société canadienne des postes. Dans la première affaire[59], le Conseil a conclu que l'expression «représentation» figurant à l'alinéa 184(1)a) comprenait non seulement la représentation auprès de l'employeur, mais également auprès du public et partout où, de l'avis du syndicat, l'intérêt de ses membres le requiert. Étant donné que les déclarations faites en public par la direction du syndicat au sujet des effets du plan de la Société sur les services ruraux n'étaient pas malveillantes, elles étaient protégées par l'alinéa 184(1)a).

Dans la seconde affaire mettant en cause la Société des postes[60], le syndicat s'était plaint que l'employeur avait empêché les dirigeants de la section locale d'examiner et de diffuser de la documentation concernant une manifestation nationale qui devait avoir lieu en vue de protester contre le «franchisage» des fonctions de guichetier. Le Conseil a jugé que l'employeur n'avait pas prouvé que ses actions étaient fondées sur des motifs commerciaux impérieux et légitimes ni que les discussions qui avaient eu lieu entre les dirigeants de la section locale et les membres du syndicat en dehors des heures de travail dans des aires de travail non réservées à la production nuisaient à d'autres intérêts commerciaux légitimes.

Une autre plainte en vertu de l'alinéa 184(1)a) a été déposée dans le cadre de requêtes en vue d'obtenir des déclarations d'employeur unique et de vente d'entreprise[61]. Ayant agréé la requête en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise, le Conseil a conclu que le refus du successeur de l'employeur d'appliquer la convention collective que son prédécesseur avait conclue avec la plaignante allait à l'encontre des alinéas

déclaration d'employeur unique et la vente d'entreprise. En l'espèce, une déclaration d'employeur unique avait déjà été faite, mais il s'agissait de savoir si le travail effectué par une filiale devait être inclus. Le Conseil a conclu qu'il y avait un employeur unique et n'a donc pas eu à examiner la requête concernant la vente d'entreprise.

Concernant les dispositions sur l'employeur unique, le Conseil a déclaré que, dans les circonstances où il existe déjà une déclaration d'employeur unique et que la question est de savoir si la filiale à part entière doit être incluse, il faut mettre en lumière les activités de la filiale. Si les mêmes fonctions sont exercées par les deux entreprises, la filiale sera probablement visée par l'ordonnance existante.

L'affaire **La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN)**[43] était la dernière d'une série d'affaires dans lesquelles des requêtes avaient été présentées en vue de faire modifier la structure de négociation au sein du CN. Les syndicats voulaient qu'une déclaration d'employeur unique soit faite à l'égard du CN et de Marine Atlantique S.C.C. Le Conseil a minutieusement examiné la suite des événements ayant donné lieu à l'affaire et a conclu que, étant donné qu'une loi avait été adoptée selon laquelle Marine Atlantique était une société d'État distincte, il n'était pas opportun de faire une déclaration d'employeur unique.

Dans **Société Radio-Canada**[44], le syndicat tentait d'obtenir une déclaration selon laquelle Ciné Le Matou Inc. et Radio-Canada constituaient un employeur unique ou qu'il y avait eu vente d'entreprise entre le producteur de la mini-série «Le Matou» et Radio-Canada. Le Conseil a conclu que, selon la preuve, le véritable employeur des employés travaillant à la production «Le Matou» était Ciné Le Matou Inc. et non Radio-Canada. Or, il n'avait pas été établi que la production faisait partie intégrante de l'entreprise de Radio-Canada ni qu'il existait quelque lien de dépendance financière, puisque Radio-Canada n'était qu'un investisseur parmi de nombreux autres. Étant donné que le Conseil a conclu que le producteur relevait de la compétence provinciale, comme l'avait établi la Cour suprême dans **Paul L'Anglais Inc.**[45], qu'il était complètement indépendant et qu'il avait produit le film et la mini-série sans que Radio-Canada y fasse une contribution importante, il a déclaré ne pas avoir la compétence requise et a rejeté les requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 du Code. Le Conseil a de nouveau déclaré que, pour que l'article 144 s'applique, les deux parties à la vente doivent relever de la compétence fédérale.

Pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur

En 1987-1988, le Conseil a rendu 24 motifs de décision se rapportant à des présumées pratiques déloyales de travail de la part de l'employeur.

Dans trois de ces plaintes, il était allégué que les conditions d'emploi avaient illicitement été modifiées pendant qu'une requête en accréditation était en instance. Dans une décision[46], le Conseil a jugé que le refus d'accorder une promotion, fondé sur les résultats d'un test de connaissances, n'allait pas à l'encontre de la disposition sur le gel. Le critère du «statu quo» fondé sur le paragraphe 124(4) avait été respecté par l'employeur, dont la décision d'exiger un test était conforme à la pratique passée et ne reflétait pas de mauvaise foi ni de sentiment antisyndical.

Dans la deuxième affaire[47], le syndicat s'était plaint que le fait que l'employeur n'avait pas embauché ses membres pendant que sa requête en accréditation était en instance allait à l'encontre du paragraphe 124(4), concernant le gel des conditions d'emploi, ainsi que du sous-alinéa 184(3)a)(i). Le Conseil a rejeté l'objection de l'employeur qui affirmait que, dans une plainte en vertu de l'article 187, on ne pouvait pas alléguer violation de plus d'une des dispositions susmentionnées. Quant au fond, il a été jugé que les pratiques passées d'embauchage constituaient une condition d'emploi. Étant donné que la preuve montrait que l'employeur ne s'était pas conformé à sa pratique habituelle en matière d'embauchage et qu'il semblait indéniablement y avoir un sentiment antisyndical, le Conseil a conclu que le paragraphe 124(4) et le sous-alinéa 184(3)a)(i) avaient tous deux été violés.

Dans la dernière affaire[48], le Conseil a jugé que la décision qu'avait prise l'employeur de constamment modifier l'horaire des quarts d'un employé constituait une violation du paragraphe 124(4) quant à la forme, mais que, étant donné que la décision en question allait également à l'encontre du sous-alinéa 184(3)a)(i), il a décidé de ne pas examiner cette partie de la plainte.

Dans trois cas, on alléguait que l'employeur n'avait pas négocié de bonne foi. Dans la seule affaire où le Conseil a fait droit à la plainte[49], l'employeur avait retiré un protocole d'entente parce que le syndicat avait refusé d'accepter deux conditions supplémentaires, l'une concernant le retrait d'une plainte de congédiement injuste et l'autre concernant l'abandon du droit de

négociation étaient habiles à négocier collectivement dans le cadre de requêtes présentées en vertu de l'article 124; il pouvait se fonder sur les «demandes reconventionnelles» de l'agent négociateur relativement à la requête qu'avait présentée la Société en vertu de l'article 119; il pouvait examiner la requête présentée en vertu de l'article 119 par le Syndicat des postiers du Canada (SPC); ou encore, il pouvait tout simplement refuser de permettre à la Société de se désister de sa requête. Le Conseil a finalement opté pour cette dernière solution, étant donné qu'il était préférable, au point de vue de l'efficacité, de ne pas entendre l'affaire de nouveau. Le Conseil a réuni la requête présentée en vertu de l'article 119 par la Société et celle du SPC et il a en outre versé au dossier de cette dernière requête toute la preuve, tous les témoignages et toutes les décisions y afférentes.

Vente d'entreprise et employeur unique

Au cours de 1987-1988, le Conseil a rendu huit motifs de décision de ce genre. Quatre motifs portaient sur des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 144 du Code; un traitait d'une requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 133 du Code; et quatre portaient sur une requête en vertu des deux dispositions du Code. Le Conseil a accueilli quatre requêtes en vertu de l'article 144 et une requête en vertu de l'article 133 du Code.

Dans **Wilton Ford Truck Sales (1982) Ltd.**[35], le syndicat a allégué que les accords conclus entre Reimer Express et Wilton Ford Truck Sales, en vertu desquels Wilton s'était chargé de l'entretien et de la réparation des camions de Reimer, constituaient une vente d'entreprise. Il s'agissait en premier lieu de savoir si le lien existant entre Wilton et Reimer, une entreprise interprovinciale, était tel que Wilton relevait de la compétence fédérale. Se fondant sur les critères énoncés dans **Northern Telecom**[36], le Conseil a conclu que, étant donné que l'installation où étaient effectuées les réparations se trouvait dans un endroit distinct, elle pouvait être dissociée de l'entreprise provinciale et relevait donc de la compétence du Conseil. Quant à la question de savoir s'il y avait eu vente d'entreprise, le Conseil s'est fondé sur les décisions qu'il avait rendues dans **Bernshine, Highway** et **Bradley**[37] et a décidé qu'il y avait eu vente d'entreprise conformément à l'article 144 du Code.

L'affaire **Canada Post Corporation et al.**[38] découlait de ce que la Société avait octroyé un accord de franchise à Sheldon Manly Drugs, entreprise affiliée à Shoppers Drug Mart. L'accord conférait à Sheldon Manly le droit exclusif d'exploiter un bureau de poste dans une région géographique désignée. Le Conseil a décidé que les activités postales de la pharmacie relevaient de la compétence fédérale parce qu'elles faisaient partie intégrante du réseau postal de la Société et que les dispositions du Code canadien du travail concernant la vente d'entreprise s'appliquaient donc à l'accord. Il a ensuite conclu que la fermeture d'une succursale de la Société et l'ouverture de l'installation postale de Sheldon Manly au même endroit constituaient une vente d'entreprise.

Dans **Raynor Holdings & Investments Ltd.**[39], le Conseil a rejeté la requête présentée par un syndicat en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle la prise de contrôle par Alliance Agencies Ltd. de l'entreprise de Raynor, qui exploitait un terminus d'autobus en Colombie-Britannique pour le compte de Greyhound, constituait une vente. Le Conseil a jugé que les fonctions remplies n'étaient pas suffisantes pour faire partie intégrante des activités de Greyhound, de façon à transformer l'entreprise locale en une entreprise fédérale et à passer outre à la règle selon laquelle elle relevait fondamentalement de la compétence provinciale. Le Conseil a donc conclu qu'il n'avait pas la compétence voulue en ce qui concerne les relations de travail d'Alliance Agencies.

L'affaire **Aardvark Express Limited et al.**[40] découlait de la fermeture d'une division d'une filiale de Canadian Motorways Ltd. et de l'expansion d'une autre division relevant d'une filiale différente de la même compagnie. Le Conseil a rejeté la requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique étant donné que, parce qu'Aardvark avait fermé ses portes, il n'était plus un employeur. Par conséquent, il n'y avait pas lieu de faire une déclaration d'employeur unique. Le Conseil a décidé que la cessation des activités d'Aardvark et la cession de sa clientèle, de son matériel et de son personnel à Cougar, de même que la confusion d'employés, constituaient une vente d'entreprise. Il s'est ensuite demandé si l'accord conclu par Cougar était valide et a jugé que, en sa qualité de successeur d'Aardvark, Cougar était lié par la convention collective conclue entre Aardvark et la section locale des Teamsters.

Dans **Motorways Direct et al.**[41], Motorways avait décidé de fermer l'un de ses terminus locaux et avait conclu un accord avec deux de ses anciens employés en vue d'effectuer les services de livraison et de cueillette dans la région. Le Conseil a décidé qu'il s'agissait d'une vente d'entreprise. La requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique a été rejetée.

Dans **Transport Route Canada et autre**[42], l'inverse s'était produit. En effet, le syndicat avait présenté une requête en vertu des dispositions du Code concernant la

à certaines conditions précises qui doivent être remplies conformément aux articles 134 et 135, le groupe initial ne pouvait pas refuser d'accréditer les Métallurgistes pour le motif que l'unité de négociation n'aurait bientôt plus de membres. La requête en accréditation lui a donc été renvoyée pour qu'il rende une décision conformément aux dispositions du Code. En ce qui concerne les déclarations d'employeur unique et de vente d'entreprise, le Conseil réuni en séance plénière a décidé à l'unanimité de ne pas modifier les constatations du groupe initial, qui étaient fondées sur l'application de la jurisprudence du Conseil aux faits de l'affaire. Toutefois, le Conseil a clairement dit que, en ce qui concerne l'article 144, il ne changeait pas les lignes de conduite qui avaient été établies dans **Terminus Maritime Inc.**[28] ainsi que dans d'autres affaires[29].

Dans **Bank of Montreal**[30], le groupe qui avait été reconstitué pour entendre la requête en révision devait déterminer s'il allait modifier la décision initiale en excluant expressément les employés occasionnels de l'unité de négociation. Le Conseil a rejeté la requête pour le motif que les employés visés étaient en fait des employés à temps partiel et qu'ils avaient suffisamment d'intérêts en commun pour être compris dans l'unité de négociation. Le Conseil a également réitéré sa politique selon laquelle les titres de poste n'ont rien d'absolu et que la question de savoir si un poste doit être inclus ou exclu est entièrement fonction des faits propres à chaque affaire.

Enfin, dans **Société Radio-Canada**[31], le Conseil a étudié une requête en révision en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle Radio-Canada était l'employeur véritable du personnel travaillant à la coproduction de la mini-série «Le Matou» et que les fonctions exercées dans le cadre de la coproduction étaient visées par l'accréditation accordée au Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (SEPQA) et visant donc à modifier l'accréditation de façon à englober ces fonctions. La preuve a démontré que, malgré la contribution financière importante de Radio-Canada à la production, celui-ci n'exerçait en fait aucun contrôle réel sur la production, ne serait-ce qu'indirectement, contrôle qui est un élément essentiel caractérisant les relations employeur-employés[32]. Par conséquent, le Conseil a conclu que Radio-Canada ne pouvait pas être considéré comme l'employeur des employés travaillant à la production.

Dans la même affaire, on a demandé au Conseil, dans le contexte d'un renvoi présenté par SEPQA en vertu de l'article 158, d'identifier l'employeur des employés en cause et de déterminer s'ils étaient visés par d'autres conventions collectives. Ayant déclaré que Ciné Le Matou Inc. était l'employeur véritable des employés travaillant à la production et qu'il n'était pas un entrepreneur dépendant, le Conseil a conclu que le producteur, Ciné Le Matou Inc., relevait de la compétence provinciale puisqu'il n'était associé que temporairement à Radio-Canada dans des conditions ne montrant aucune relation «intégrale», «essentielle» ou «vitale» entre les deux entreprises. Le Conseil a donc déclaré qu'il n'était pas compétent pour déterminer s'il existait une convention collective en vertu de l'article 158.

Enfin, le Conseil, dans le cadre de la révision de la structure de négociation à la Société canadienne des postes, a rendu deux décisions partielles.

Dans la première affaire[33], l'Association of Rural Route Mail Couriers avait demandé au Conseil de déterminer si ses membres étaient des employés au sens du paragraphe 107(1) et, dans l'affirmative, si le paragraphe 13(6) de la Loi sur la Société canadienne des postes pouvait empêcher de tirer une telle conclusion. Étant donné que la notion d'«employé» englobe celle d'«entrepreneur dépendant», le Conseil a jugé que les facteurs répondaient aux trois principaux critères caractérisant le statut d'«entrepreneur dépendant», c'est-à-dire: ils dépendaient au point de vue financier de la Société; la Société exerçait un contrôle administratif sur leur rendement habituel; et ils étaient intégrés dans la structure d'organisation de la Société. Le pouvoir d'embaucher des remplaçants n'a pas empêché le Conseil de tirer sa conclusion, car aucun élément de preuve ne montrait que les remplacements étaient effectués dans le cadre d'une entreprise. Ayant conclu que les facteurs étaient des entrepreneurs dépendants et qu'il s'agissait donc d'employés au sens du paragraphe 107(1) du Code, le Conseil a en outre jugé qu'ils n'étaient pas des «entrepreneurs postaux» au sens de la Loi sur la Société canadienne des postes, car leurs principales fonctions, qui consistaient à effectuer la cueillette et la livraison du courrier, n'englobaient pas la transmission. Par conséquent, le paragraphe 13(6) de cette loi, qui parle de l'«entrepreneur postal», ne s'applique pas aux facteurs.

Dans la seconde affaire[34], le Conseil a refusé de permettre à la Société canadienne des postes de retirer une requête qu'elle avait présentée deux ans plus tôt en vue d'une révision globale de sa structure de négociation. Ayant conclu que le pouvoir qu'il avait de décider de sa propre procédure était suffisamment étendu pour lui permettre de déterminer si l'autorisation devait être accordée, le Conseil a déclaré que les audiences devaient continuer et qu'il existait divers moyens de le faire. Il pouvait procéder proprio motu; il pouvait trancher les diverses requêtes en vertu de l'article 158 en ce qui concerne les conflits de compétence; il pouvait se prévaloir de son pouvoir et déterminer si les unités de

révocation. Le Conseil a rejeté cette allégation ainsi que des plaintes déposées en vertu des alinéas 148a) et b), mais a ordonné de remettre à tous les employés une copie des motifs de sa décision avant la tenue d'un scrutin de représentation visant à déterminer si les employés voulaient continuer à être représentés par le syndicat[18].

Une conclusion semblable a été tirée dans **Sedpex Inc.**[19], où le Conseil, ayant conclu que la preuve n'appuyait pas les plaintes déposées par le syndicat en vertu des alinéas 184(1)a) et 148b), a ordonné que la requête en révocation soit traitée de la manière habituelle et qu'un scrutin de représentation soit tenu en vue de connaître les désirs des employés[20].

Dans quatre cas, on a demandé au Conseil de se prévaloir du pouvoir de révision qui lui était conféré en vertu de l'article 119 pour réorganiser, agrandir ou définir les unités de négociation.

Dans **Société canadienne des postes**[21], le Conseil a agréé des requêtes en vue d'une révision globale de la structure de 26 unités de négociation représentées par 8 agents négociateurs. Après avoir examiné tous les critères habituellement utilisés par les conseils des relations de travail aux fins de la détermination d'unités de négociation appropriées, le Conseil a déclaré que les désirs des employés et la communauté d'intérêts étaient des éléments importants, mais pas nécessairement déterminants. Dans cette affaire, les 26 unités de négociation ont été regroupées en 4 unités[22]. La question de savoir si le groupe des préposés aux ventes doit être compris dans l'unité administrative des cols blancs ou dans l'unité comprenant les superviseurs ainsi que la question du statut des maîtres de poste des bureaux à commission et celle de la démarcation des quatre nouvelles unités de négociation seront tranchées au cours de la phase II de l'audience.

Dans **Cape Breton Development Corporation**[23], le Conseil a également examiné le pouvoir qui lui est conféré par l'article 119 d'abroger les droits de négociation existants contre la volonté des employés lorsque l'unité n'est plus habile à négocier collectivement. Les 12 unités de négociation distinctes représentées par 7 syndicats différents ont été regroupées en 4 unités. L'une des unités étant composée de 12 infirmiers et infirmières, le Conseil a conclu que le paragraphe 125(3) lui conférait le pouvoir discrétionnaire de décider qu'une unité de négociation distincte d'employés professionnels n'était pas en soi habile à négocier collectivement. Le Conseil a exercé ce pouvoir discrétionnaire pour décider que l'unité regroupant les infirmiers et infirmières n'était pas habile à négocier collectivement dans un secteur d'activité comprenant environ 3 000 employés, compte tenu de leur faible nombre et du fait qu'ils travaillaient dans divers services de l'entreprise de l'employeur. L'unité regroupant les infirmiers et infirmières a donc été intégrée à une unité composée de superviseurs.

Dans une décision rendue à la suite d'une révision proprio motu et d'une requête en révision de deux accréditations par région géographique accordées en vertu de l'article 132, le Conseil a déclaré que deux unités distinctes, l'une représentant les débardeurs océaniques et l'autre les débardeurs côtiers, n'étaient plus habiles à négocier collectivement[24]. Le Conseil a conclu que la distinction entre «océanique» et «côtier» était non seulement artificielle et désuète, mais avait également pour effet de diviser un réservoir commun de main-d'oeuvre du type que l'article 132 visait expressément à promouvoir et de miner l'établissement de relations de travail saines. La section locale 375 de l'Association internationale des débardeurs (AID), représentant les débardeurs océaniques, avait la qualité requise pour représenter la nouvelle unité, mais le Conseil a décidé de retarder l'exécution de sa décision. Se fondant sur l'article 120.1, le Conseil a donné aux deux sections locales la possibilité de régler les difficultés que suscitait l'intégration des employés représentés par la section locale 1845 de l'AID dans la nouvelle unité.

Dans **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN)**[25], le Conseil a examiné les dernières d'un grand nombre de requêtes en révision portant sur le morcellement des structures de négociation au CN. Le Conseil a séparé Marine Atlantique S.C.C., une société d'État distincte, du CN, mais a refusé de faire de même pour Terra Transport Inc. et la Compagnie des chantiers maritimes de Terre-Neuve, pour le motif que les activités de la première étaient pleinement intégrées au CN, alors que les intentions de l'administration à l'égard de la dernière n'étaient pas encore claires.

Dans deux affaires, le Conseil, exerçant son pouvoir de révision, a dû examiner le bien-fondé d'une décision antérieure.

Dans **Curragh Resources and Altus Construction Services Ltd.**[26], une requête en révision dans laquelle il était allégué que le Code avait mal été interprété a été renvoyée par un groupe au sommet au Conseil siégeant en séance plénière. Dans la décision initiale faisant l'objet de la révision[27], le groupe avait rejeté la requête en accréditation ainsi que les requêtes en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et une déclaration de vente d'entreprise. La majorité du Conseil réuni en séance plénière a agréé la requête en révision de la décision du groupe initial de rejeter une requête en accréditation présentée par le Syndicat des métallurgistes d'Amérique. Étant donné que l'alinéa 126c) ne confère pas de pouvoir discrétionnaire au Conseil, sauf

oeuvrant dans le secteur du débardage dans les ports de Trois-Rivières et de Bécancour.

Le Conseil a été saisi de l'affaire **Cape Breton Development Corporation (Devco)**[9] à la suite de la présentation d'une requête en révision de certaines unités de négociation conformément à l'article 119 du Code canadien du travail. Par suite de la décision rendue par le Conseil, dans laquelle il était question du pouvoir de révision que possède ce dernier quant aux unités de négociation, les 12 unités de Devco ont été regroupées en 4 unités.

Comme **Shamrock Television**[10], l'affaire **Ottawa-Carleton Regional Transit Commission et al.**[11] traitait de la question de la compétence du Conseil à l'égard des employés qui demandent une ordonnance d'accréditation. Les employés en cause travaillaient au sein de la division Para Transpo de la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton (OC Transpo). Ce service était exploité par Blue Line Taxi Co. Ltd. en vertu d'un contrat passé avec OC Transpo. Se fondant sur le critère du contrôle décisif, le Conseil a conclu que Blue Line était le véritable employeur. Toutefois, en tirant cette conclusion, le Conseil devait s'occuper de la question de savoir si le contrat de Blue Line relevait de la compétence fédérale. Le Conseil a décidé que, tout comme OC Transpo relève de la compétence fédérale parce qu'il assure un service régulier et continu reliant Ottawa (Ontario) à Hull (Québec), la division Para Transpo relève de la compétence fédérale pour essentiellement la même raison. Il a donc rendu une ordonnance d'accréditation à l'égard des employés de Blue Line travaillant au sein de la division Para Transpo.

La dernière affaire d'accréditation entendue cette année est **Canadian Pacific Express and Transport**[12]. Le Conseil des Teamsters tentait de remplacer la Fraternité des commis de chemins de fer et de lignes aériennes comme agent négociateur des employés travaillant pour Canadien Pacifique Express. Le Conseil a d'abord examiné les critères s'appliquant aux fins de l'obtention par les Teamsters du statut de conseil de syndicats conformément à l'article 130 du Code. Il a conclu que le Conseil des Teamsters remplissait les conditions requises. Le Conseil a ensuite cherché à savoir si le Conseil des Teamsters avait prima facie l'appui requis (soit 50 plus 1). En l'espèce, un tel appui n'avait pas été accordé; la requête a donc été rejetée.

Le Conseil a été saisi de trois requêtes en révocation d'une accréditation en vertu de l'article 137.

Dans **Alison Albert et al.**[13], 13 des 17 employés membres de l'unité de négociation avaient signé une requête visant à faire révoquer le certificat de négociation détenu par le Syndicat des employés de banque (SEB). Le syndicat ayant fait des observations contre la requête, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation conformément à sa politique. Étant donné que 8 des 13 employés qui avaient voté étaient pour la révocation, le Conseil, par une décision majoritaire, s'est dit «convaincu» que, par suite de la requête et du vote majoritaire, la majorité des employés avaient manifesté leur désir de ne pas être représentés par le SEB. La majorité a également conclu que l'article 129, qui prévoit que le verdict de la majorité des employés qui ont voté doit être considéré comme exprimant le désir de la majorité des membres de l'unité, s'applique tant dans le cas d'une révocation que dans celui d'une accréditation.

Dans **Ghislaine Otis et al.**[14], le Conseil a rejeté trois objections du syndicat concernant la recevabilité de la requête en révocation, l'omission de l'employeur de négocier de bonne foi et l'exclusion des occasionnels de la liste des employés ayant droit de vote.

En ce qui concerne la première objection, le Conseil a réitéré le principe établi dans **Bionski**[15], selon lequel la durée d'une convention collective doit être connue et établie. La convention collective n'avait été signée que trois mois avant son expiration, mais la clause relative à sa durée prévoyait clairement qu'elle avait commencé à s'appliquer quatorze mois plus tôt et que la disposition relative à la rémunération prenait effet à cette date. Le Conseil a donc conclu que, étant donné que la convention collective avait une durée de quatorze mois, les conditions énoncées aux articles 124 et 160 avaient été remplies et que la requête avait donc été présentée dans le délai prévu par l'alinéa 137(2)a). La deuxième objection n'a pas été retenue, pour le motif qu'aucune plainte n'avait été déposée auprès du Conseil à ce sujet. Enfin, après avoir expliqué sa politique concernant l'exclusion des véritables occasionnels[16], le Conseil a conclu que, compte tenu du libellé du certificat d'accréditation, de la liste des employés et de la convention collective, les requérants avaient eu raison d'exclure les employés occasionnels de la liste des employés ayant droit de vote. Ayant conclu que la majorité des employés compris dans l'unité de négociation, de même que la majorité des employés occasionnels exclus de l'unité, appuyaient la requête, le Conseil a rendu une ordonnance de révocation sans tenir de scrutin de représentation, étant donné qu'il n'était pas tenu de le faire en vertu du Code, même si cette pratique est bien répandue.

La troisième requête[17] a été entendue dans le contexte de la prise de contrôle de Western Airlines Inc. par Delta Air Lines Inc. Le syndicat représentant certains employés de Western Airlines avait allégué que Delta était en fait l'agent catalyseur de la procédure en

Grève ou lock-out illégal

Le Conseil a examiné une requête en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale ainsi qu'une requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal.

Dans **CF Cable TV Inc.**[1], le Conseil a jugé que le refus concerté et systématique opposé par les techniciens responsables de l'entretien des lignes d'effectuer des heures supplémentaires, comme le prévoyait la convention collective, constituait un arrêt de travail. Étant donné que la convention collective était encore en vigueur, le Conseil a conclu que cet arrêt de travail constituait une grève illégale et il a rendu une ordonnance de ne pas faire.

Dans **Société Radio-Canada**[2], le syndicat a allégué que le fait qu'on n'avait pas demandé à ses membres de travailler à la production «Le Matou» constituait un lock-out. Le Conseil n'a pu constater aucune intention de contraindre les membres, ce qui est un élément essentiel de la notion de lock-out au sens de l'article 107. En outre, la participation financière de Radio-Canada à la production n'avait pas pour effet de réduire la charge de travail ni l'équipe de production à Radio-Canada. Cette dernière n'avait fermé aucun lieu de travail et le seul effet de sa participation était l'affectation temporaire de six employés membres de l'unité de négociation à la production, sans modification apparente de leurs conditions de travail. Par conséquent, le Conseil a rejeté la requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal, étant donné que l'existence d'un tel lock-out n'avait pas été prouvée.

Accréditation et questions connexes

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, le Conseil a rendu sept motifs de décision à la suite de la présentation par un syndicat d'une requête en accréditation.

En premier lieu, dans **Nationair**[3], il a été établi que la compagnie aérienne embauchait des agents de bord par l'entremise d'une agence de recrutement. Il s'agissait de savoir qui était le véritable employeur de ces agents. Le Conseil a examiné sa propre jurisprudence ainsi que la jurisprudence de plusieurs provinces et a conclu que l'employeur est celui qui exerce un contrôle décisif sur les employés. Ayant appliqué ce critère, le Conseil a conclu que Nationair était l'employeur réel et que les employés étaient à bon droit visés par l'ordonnance d'accréditation s'appliquant aux employés de Nationair.

Dans **Shamrock Television System Inc.**[4], il était question de la compétence du Conseil à l'égard des employés d'une station de télévision travaillant dans le domaine de la production, des ventes et de l'administration. Aux fins de sa décision, le Conseil s'est fondé sur son interprétation de **Conseil canadien des relations du travail et autre** c. **Paul L'Anglais et autre**[5], un arrêt de la Cour suprême du Canada traitant de la compétence fédérale à l'égard des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Le Conseil a décidé que les employés des trois services dont l'employeur demandait l'exclusion de l'unité de négociation ne pouvaient pas être dissociés de l'entreprise de radiodiffusion. Il a donc conclu que ceux-ci relevaient de la compétence fédérale et a rendu une ordonnance d'accréditation.

La troisième affaire[6] avait trait à une requête présentée en vertu de l'article 132 du Code en vue d'obtenir une accréditation par région géographique visant tous les employés oeuvrant dans le secteur du débardage au port de Halifax (Nouvelle-Écosse). Le syndicat cherchait à étendre sa compétence de façon à inclure le travail effectué par les employés des employeurs affectés aux activités d'exploration au large des côtes de Nouvelle-Écosse. Ce travail a trait à la vérification de cargaisons qui doivent être chargées à bord de navires de ravitaillement ou en être déchargées. Après avoir entendu les parties, le Conseil a décidé que les employeurs n'oeuvraient pas dans le secteur du débardage et a rejeté la requête dans la mesure où elle visait ces compagnies. Toutefois, il a rendu une ordonnance d'accréditation géographique pour tous les employés travaillant au port de Halifax comme vérificateurs de cargaisons.

La quatrième affaire[7] avait également trait à une requête en accréditation présentée en vertu de l'article 132 et émanant du secteur du débardage. Le Conseil a accordé une accréditation par région géographique à l'égard d'une unité composée de débardeurs travaillant aux ports de Trois-Rivières et de Bécancour, car il a conclu que les deux ports constituaient une région géographique où deux employeurs ou plus avaient recours aux services de débardeurs faisant partie d'une réservoir commun de main-d'oeuvre. Le Conseil a rendu une ordonnance dans laquelle il demandait à tous les employeurs oeuvrant dans les ports en question de désigner un mandataire en vertu des dispositions du Code. Or, l'un des employeurs, soit Terminaux portuaires du Québec, a utilisé divers moyens pour contester le processus de nomination, ce qui a eu pour effet de le retarder. Le syndicat a donc demandé au Conseil de déposer à la Cour fédérale l'ordonnance qu'il avait rendue à cet égard, de sorte que cette dernière puisse être exécutée par la voie judiciaire[8]. Le Conseil a examiné sa politique concernant l'article 123 et a conclu qu'il ne servirait à rien de déposer l'ordonnance à la Cour. Toutefois, il a déclaré qu'il suffisait que plusieurs employeurs aient autorisé un mandataire à agir en leur nom et a ordonné à celui-ci de s'acquitter de ses responsabilités pour le compte de tous les employeurs

Divers employeurs

Font partie de cette catégorie les employeurs qui ne sont pas compris dans les autres catégories, comme les conseils autochtones et les mines d'uranium.

Seize affaires faisaient partie de cette catégorie, soit 4 requêtes en accréditation, 2 requêtes en révision, 1 requête en révocation, 5 plaintes de pratique déloyale de travail et 4 autres requêtes présentées en vertu de divers articles du Code.

Le Conseil a tranché 3 requêtes en accréditation; de ce nombre, il en agréé 2 et l'autre a été retirée. Une affaire a été entendue. Deux plaintes de pratique déloyale ont également été tranchées; l'une a été rejetée après avoir été entendue et l'autre a été retirée. Quatre autres affaires diverses ont également été tranchées par le Conseil.

Compétence non fédérale

Le Conseil a reçu 3 requêtes qu'il a jugées ne pas être de son ressort. Il a tranché 2 requêtes en accréditation en permettant leur retrait.

Lorsqu'une partie ne sait pas si un employeur relève de la compétence provinciale ou fédérale, elle dépose parfois une requête devant le conseil des relations de travail provincial et le conseil fédéral. Une fois qu'un des conseils assume la compétence, la partie retire habituellement la requête qu'elle a présentée devant l'autre organisme.

Un nombre record de requêtes ont été présentées cette année dans ce secteur; en effet, le Conseil a été saisi de 99 affaires.

Treize requêtes en accréditation ont été présentées, soit le nombre le plus élevé depuis 1973. Un grand nombre d'entre elles résultaient de tentatives qu'avaient faites les syndicats au sein de la Société des postes pour accroître leurs unités de négociation. Le Conseil a tranché 13 requêtes; l'une d'entre elles a été agréée, 11 rejetées et la dernière retirée. Six affaires ont donné lieu à une audience et un scrutin de représentation a été tenu dans 4 cas.

Deux requêtes en révocation ont été présentées cette année. Le Conseil a tranché une requête en l'agréant après la tenue d'un scrutin.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail reçues, soit plus du double du nombre déposé l'an dernier. Quarante-sept plaintes ont été déposées. Le Conseil en a tranché 28; 4 d'entre elles ont été agréées, 7 rejetées et 17 réglées ou retirées. Les 4 plaintes agréées avaient été déposées contre des employeurs. Douze affaires ont été entendues par le Conseil.

Une requête concernant une grève illégale a été présentée; elle a été entendue et rejetée par le Conseil.

Deux requêtes concernant une vente d'entreprise ont été présentées; elles portaient toutes deux sur les bureaux franchisés de la Société des postes. Le Conseil a tranché une requête dans laquelle il était question de bureaux franchisés. Elle a été agréée.

Parmi les autres requêtes, mentionnons 16 requêtes en révision, 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et 17 requêtes diverses.

Débardage

Le nombre de requêtes présentées cette année (63) est le plus élevé des 15 dernières années. C'est surtout le nombre de plaintes de pratique déloyale qui a augmenté.

Dix requêtes en accréditation ont été présentées cette année, soit un peu plus que les 8 requêtes qui avaient été présentées l'an dernier. Le Conseil a tranché 12 requêtes; 9 ont été agréées, 1 rejetée et 2 retirées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

Trente-quatre plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées cette année comparativement à 20 plaintes l'an dernier. Il s'agit là du nombre le plus élevé de plaintes qui ait jamais été déposé en un an dans ce secteur. Le Conseil a tranché 37 plaintes; 9 d'entre elles ont été agréées, 2 rejetées et 26 réglées ou retirées. Parmi les 9 plaintes agréées, 8 avaient été portées contre des syndicats.

Il y a eu 4 requêtes concernant des grèves ou des lock-out illégaux, soit 1 de plus que l'an dernier. Cinq requêtes ont été tranchées par le Conseil qui en a agréé une et rejeté une autre; quant aux 3 autres, elles ont été réglées ou retirées. Trois affaires ont été entendues.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 9 requêtes en révision, 1 requête concernant une vente d'entreprise, 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et 4 requêtes diverses.

Grains et provendes

Les activités de syndicalisation ont connu un essor cette année puisque 7 requêtes ont été présentées comparativement à 2 l'an dernier. Le Conseil a tranché 6 requêtes; il en a agréé 4, rejeté 1 et l'autre a été retirée. Un scrutin a été tenu dans 3 cas.

Trois plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées. Le Conseil a tranché 3 plaintes qui ont été soit réglées soit retirées.

Onze requêtes en révision ont été présentées ainsi qu'une requête concernant les droits du successeur.

Nord du Canada

Ce secteur regroupe tous les employeurs exploitant une entreprise dans les Territoires, mais qui n'ont pas été classés dans l'un des secteurs susmentionnés.

Les activités de syndicalisation accusent une baisse pour la quatrième année consécutive; en effet, seulement 8 requêtes ont été présentées. Le Conseil en a tranché 8, dont 6 ont été agréées, 1 rejetée et 1 retirée.

Le Conseil a reçu et tranché 6 plaintes de pratique déloyale de travail. Deux plaintes ont été agréées, 2 rejetées et 2 réglées ou retirées. Quatre affaires ont été entendues par le Conseil. Les deux plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Parmi les autres requêtes, 2 concernaient une vente d'entreprise, 1 visait à obtenir une déclaration d'employeur unique, 6 étaient des requêtes en révision et les 3 autres étaient des requêtes diverses.

5 requêtes présentées l'an dernier, mais qui est loin de se rapprocher de l'activité de la fin des années 1970 et notamment le sommet atteint en 1978 lorsque 50 requêtes ont été présentées. Voici un tableau indiquant le nombre de requêtes en accréditation présentées devant le Conseil au cours des 13 dernières années.

Requêtes reçues

1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
1	25	49	50	21	17	11	9	9	17	11	5	4

Cette année, le Conseil a tranché 5 requêtes en accréditation en les agréant.

Le nombre de requêtes en révocation des droits de négociation a augmenté légèrement cette année puisque 14 requêtes ont été présentées, par rapport à 12 l'an dernier. Dix-sept requêtes en révocation ont été tranchées par le Conseil; elles ont toutes été agréées. Un scrutin a été tenu dans 15 cas.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a augmenté de 3 l'an dernier à 6 cette année. Le Conseil a tranché 7 plaintes, qui avaient toutes été portées contre des employeurs; 2 d'entre elles ont été rejetées et 5 ont été réglées ou retirées.

Neuf requêtes en révision ont été présentées; le Conseil en a tranché 10, dont 7 ont été agréées, 2 rejetées et 1 retirée.

Le nombre global d'affaires émanant de ce secteur a atteint son plus bas niveau des 12 dernières années, soit un total de 33 requêtes.

Radiodiffusion et télévision

Le secteur de la radiodiffusion et de la télévision regroupe la radio, la télévision, la câblodistribution et les entreprises connexes.

Cette année, 14 requêtes en accréditation ont été présentées, ce qui renverse la tendance des quatre années antérieures, où le nombre de requêtes de ce genre qui étaient présentées allait en croissant chaque année. Le Conseil a également tranché 14 requêtes; il en a agréé 12, en a rejeté 1 alors qu'une autre a été retirée. Deux affaires ont donné lieu à une audience et la tenue d'un scrutin a été ordonnée dans un cas.

Deux requêtes en révocation ont été présentées et deux ont été tranchées par le Conseil. Les deux ont été agréées.

Vingt et une plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées cette année, soit un peu plus que l'an dernier. Le Conseil a tranché 25 plaintes, dont 3 ont été agréées, 7 rejetées et 15 réglées ou retirées. Les 3 plaintes agréées avaient été déposées contre des employeurs. Dix plaintes ont été entendues par le Conseil.

Le nombre de requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal est le plus élevé des cinq dernières années, puisque 5 requêtes ont été présentées, alors que l'an dernier il y en avait eu 2. Le Conseil a tranché 5 requêtes; de ce nombre, il en a agréé 2, en a rejeté 1 et les 2 autres ont été réglées ou retirées. Une audience a été tenue dans 2 cas.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 24 requêtes en révision, 1 requête concernant une vente d'entreprise, 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique et 7 requêtes diverses.

Communications

Ce secteur comprend les sociétés télégraphiques ainsi que la télégraphie outre-mer, de même que certaines sociétés téléphoniques. Seulement 23 requêtes émanaient de ce secteur.

Une seule requête en accréditation a été présentée cette année et elle a été agréée.

Quatorze plaintes de pratique déloyale de travail ont été déposées, soit le nombre le plus élevé des sept dernières années. Le Conseil a tranché 10 plaintes; 2 d'entre elles ont été rejetées et les 8 autres ont été réglées ou retirées.

Parmi les autres requêtes, mentionnons 3 requêtes en révision, 1 requête concernant une grève illégale, 1 requête concernant une vente d'entreprise et 3 requêtes diverses.

Sociétés d'État

Cette catégorie regroupe les sociétés d'État qui n'ont pas été classées dans l'un des secteurs susmentionnés. Elle comprend entre autres la Société canadienne des postes, la Société de développement du Cap-Breton et la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

le nombre de requêtes a baissé de 50 % par rapport à l'an dernier; les 8 requêtes qui ont été présentées occupent néanmoins le deuxième rang au cours des 15 dernières années. Le Conseil a tranché 4 requêtes; il en a agréé 3 et en a rejeté 1. Une affaire a été entendue.

En ce qui concerne les requêtes en révocation des droits de négociation d'un syndicat, il y en a eu 5 cette année, alors que l'an dernier, il n'y en avait eu aucune. Les requêtes de ce genre occupent elles aussi le deuxième rang au cours des 15 dernières années. Deux requêtes ont été tranchées par le Conseil, qui en a agréé une et a rejeté l'autre.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail a baissé de 52 l'an dernier à 42 cette année. Le Conseil a tranché 40 plaintes, dont 3 ont été agréées, 7 rejetées et 30 réglées ou retirées. Les 3 plaintes agréées avaient été portées contre des employeurs.

Quant aux grèves ou lock-out illégaux, il y a eu 3 affaires de ce genre, ce qui semble être à peu près la moyenne des 15 dernières années dans ce secteur. Le Conseil a tranché 2 affaires en les agréant.

Parmi les autres requêtes qui ont été présentées, mentionnons 19 requêtes en révision et 10 requêtes diverses.

Chemins de fer

Le nombre de requêtes émanant du secteur des chemins de fer est le plus bas depuis cinq ans. À l'intérieur de ce secteur, il n'y a eu aucune activité de syndicalisation entraînant la présentation d'une requête en accréditation. De plus, aucune requête en révocation n'a été présentée. Le nombre total de requêtes représentait plus de 7 % du volume d'affaires dont le Conseil avait été saisi.

Le Conseil a tranché 2 requêtes en accréditation qui avaient été reportées de l'année précédente. Elles ont toutes 2 été rejetées, mais l'une d'entre elles a nécessité la tenue d'une audience.

Cette année, il y a eu une augmentation du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail, soit 37 plaintes par rapport à 14 l'an dernier. Toutefois, les chiffres de l'an dernier étaient particulièrement bas, comparativement à la moyenne des cinq années antérieures, qui s'élevait à 33 plaintes. Le Conseil a tranché 33 plaintes; il en a agréé 2, en a rejeté 10 et les 21 autres ont été réglées ou retirées. En ce qui concerne les 2 plaintes agréées, l'une avait été portée contre un syndicat et l'autre contre un employeur. Huit affaires ont été entendues.

Il y a eu 4 affaires de grève illégale, ce qui est inhabituel pour ce secteur. C'est là le nombre le plus élevé d'affaires de ce genre dont le Conseil a jamais été saisi. Il semblerait que les relations de travail dans le secteur des chemins de fer ressentent les effets de la dureté des négociations collectives, des mises à pied, des coupures résultant des restrictions gouvernementales ainsi que de la déréglementation. Une requête a été présentée en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal.

Le Conseil a tranché 4 affaires de grève ou de lock-out illégal; 2 ont été agréées et 2 rejetées. Des audiences ont été tenues dans 2 cas.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 1 requête en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique, 9 requêtes en révision et 4 requêtes diverses.

Navigation

Les 44 affaires émanant du secteur de la navigation représentent environ 6 % du volume d'affaires dont le Conseil a été saisi.

Les activités de syndicalisation étaient à leur plus bas niveau; en effet, seulement 7 requêtes en accréditation ont été présentées. Le Conseil a tranché 12 requêtes, dont 4 ont été agréées, 4 rejetées et les 4 autres retirées.

Quatorze plaintes de pratique déloyale ont été déposées. Le Conseil en a tranché 16. Deux plaintes, mettant en cause des syndicats, ont été agréées, 7 ont été rejetées et 7 réglées ou retirées.

Le nombre de requêtes concernant une vente d'entreprise a augmenté pour la troisième année consécutive. En effet, 8 requêtes ont été présentées. Le Conseil en a tranché 6; 3 ont été agréées et 3 ont été retirées.

Parmi les autres requêtes, il y a eu 10 requêtes en révision, 2 requêtes en révocation, 1 requête concernant un lock-out illégal et 2 requêtes diverses.

Banques

Ce secteur ne comprend que les banques à charte fédérale et ne comprend pas les sociétés de fiducie, les caisses de crédit et les sociétés de prêt.

Les activités de syndicalisation au sein du secteur des banques sont demeurées presque inexistantes puisque seulement 4 requêtes en accréditation ont été présentées, ce qui constitue une légère baisse par rapport aux

Transports

Cette année, 55 % du volume d'affaires dont le Conseil a été saisi provient du secteur des transports, comparativement à 65 % l'an dernier. Plus de 85 % des requêtes en vertu de l'article 133 concernant une déclaration d'employeur unique et 82 % des requêtes en vertu de l'article 144 concernant une vente d'entreprise proviennent de ce secteur. Bien que ces chiffres soient inférieurs à ceux de l'année dernière, ils reflètent encore un secteur en pleine évolution.

Parmi les changements se manifestant dans ce domaine, mentionnons la déréglementation du secteur depuis le 1er janvier 1988. Même si sous certains aspects, la déréglementation doit se faire graduellement, les entreprises de transport continuent à obtenir le contrôle d'autres entreprises ou à en devenir propriétaires de façon à pouvoir se mesurer à la concurrence dans le nouveau milieu.

Transport routier

Le secteur du transport routier comprend des entreprises interprovinciales de transport par camion ou par autobus, des services de camions blindés, certaines entreprises de messageries et de déménagement et d'autres entreprises connexes. Environ 27 % des affaires dont le Conseil a été saisi cette année émanaient de ce secteur, qui occupe depuis 1979 le premier rang quant au nombre de requêtes présentées.

Il y a eu cette année une diminution de 17 % des activités de syndicalisation; en effet, seulement 64 requêtes en accréditation ont été présentées, comparativement à 77 l'an dernier. Parmi les 65 requêtes en accréditation tranchées par le Conseil, 45 ont été agréées, 7 ont été rejetées et 13 ont été retirées. Huit affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Il y a également eu une diminution du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail déposées, soit 65 par rapport à 79 en 1986-1987. Le Conseil a tranché 72 plaintes; 16 ont été agréées, 17 rejetées et 39 réglées ou retirées. Toutes les plaintes qui ont été agréées avaient été portées contre des employeurs. Le Conseil a tenu des audiences dans 38 affaires cette année.

Seize requêtes relatives à une vente d'entreprise ont été présentées en vertu de l'article 144 du Code cette année, comparativement à 21 l'an dernier; cependant, il reste que cette année occupe le deuxième rang quant au nombre de requêtes de ce genre qui ont été reçues au cours des 15 dernières années. Le Conseil a tranché 15 requêtes; 4 ont été agréées, 3 rejetées et les 8 autres ont été réglées ou retirées. Six affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Le nombre de requêtes présentées en vertu de l'article 133 du Code en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique est demeuré le même que l'an dernier, soit 14. Le Conseil a tranché 12 requêtes; il en a agréé 4, en a rejeté 3 et les 5 autres ont été retirées.

Le nombre de requêtes présentées en vertu des articles 133 et 144 montre que ce secteur se prépare encore à la déréglementation. Au fur et à mesure que les effets de cette dernière se feront pleinement sentir au cours des quelques années à venir, le niveau d'activités de ce genre devrait continuer à demeurer élevé.

Il y a eu une augmentation importante du nombre de grèves et de lock-out illégaux, 7 requêtes ayant été présentées comparativement à 3 l'an dernier. Deux requêtes ont été agréées et 5 ont été réglées. Une seule affaire a été entendue par le Conseil.

D'autres types de requêtes ont été présentées devant le Conseil, dont 5 requêtes en révocation, soit le même nombre que l'an dernier, 20 requêtes en révision et 18 requêtes diverses.

Transport aérien

Le secteur du transport aérien comprend les compagnies aériennes, les services d'exploitation des aéroports et d'entretien des aéronefs et des hélicoptères, ainsi que les écoles ou clubs de pilotage. Il se situe au deuxième rang pour le nombre d'affaires dont est saisi le Conseil (environ 15 % du total).

Les activités de syndicalisation sont demeurées à leur niveau moyen puisque 20 requêtes ont été présentées cette année, soit 1 de moins seulement que l'an dernier. Le Conseil a tranché 22 requêtes, dont 18 ont été agréées, 3 rejetées et 1 retirée. Une audience a été tenue dans un cas.

Le nombre de requêtes concernant une vente d'entreprise qui ont été présentées en vertu de l'article 144 a baissé de près de 65 % par rapport à l'an dernier; malgré tout, même si seulement 7 requêtes ont été présentées, elles occupent le deuxième rang au cours des 15 dernières années. Le Conseil a tranché 5 requêtes; 1 a été agréée, 3 ont été rejetées et 1 a été retirée. Des audiences ont eu lieu dans 2 cas.

Une tendance semblable s'est manifestée à l'égard des requêtes présentées en vertu de l'article 133 en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique. En effet,

- Onze renvois ont été présentés en vertu de l'article 158 du Code quant à des questions se posant dans des affaires portées devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identification des parties ou des employés liés par une convention collective.

  Le Conseil a tranché 7 renvois; il en a rejeté 6 et l'autre a été retiré. Une audience a été tenue dans 2 cas.

- Quatre requêtes ont été présentées en vertu de l'article 162; il s'agissait d'obtenir du Conseil une exemption dans le cas d'employés ne voulant pas adhérer à un syndicat ou verser des cotisations syndicales en raison de leurs convictions ou croyances religieuses. Le Conseil a tranché 3 requêtes, dont 1 a été agréée et les 2 autres rejetées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

- Neuf requêtes ont été présentées en vertu du paragraphe 123(1) du Code afin que le Conseil dépose à la Cour fédérale du Canada une copie d'une décision ou d'une ordonnance qu'il avait rendue. Sept requêtes ont été tranchées; 2 d'entre elles ont été agréées et les 5 autres rejetées.

- Deux requêtes ont été présentées en vertu de l'article 199 du Code afin d'obtenir du Conseil une ordonnance permettant à un syndicat d'avoir accès aux locaux d'un employeur situés dans un endroit isolé. Ces requêtes sont en instance.

précisés à l'article 144 du Code peuvent devoir être assumés par l'acquéreur.

Cette année, le Conseil a reçu 38 requêtes, alors que l'an dernier il en avait reçu 53, ce qui représente néanmoins un nombre beaucoup plus élevé que le nombre moyen de requêtes présentées en vertu de cet article qui ont été reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	25	23	23	53	38

Le nombre supérieur à la moyenne de requêtes présentées en vertu de cet article au cours des deux dernières années reflète peut-être le phénomène de déréglementation qui se manifeste actuellement dans le secteur des transports. Trente et une des requêtes reçues cette année émanaient de ce secteur d'où proviennent traditionnellement la plupart des requêtes de ce genre.

Le Conseil a tranché 31 requêtes, dont 10 ont été agréées, 7 rejetées et 14 retirées. Au total, 16 requêtes ont été entendues par le Conseil.

Déclaration d'employeur unique

En vertu de l'article 133 du Code, une requête peut être présentée devant le Conseil pour demander que deux employeurs ou plus soient déclarés employeur unique. Dans le cas d'une telle déclaration, si les employés d'un des employeurs visés sont syndiqués, ceux de l'autre employeur (ou des autres employeurs) sont liés par la convention collective en vigueur.

Cette année, le Conseil a reçu 27 requêtes de ce genre, comparativement à 41 requêtes l'an dernier. Malgré tout, cela représente environ 30 % de plus que la moyenne des cinq années antérieures. Vingt-trois des 27 requêtes reçues concernaient le secteur des transports, ce qui reflète peut-être la fusion d'entreprises qu'entraîne la déréglementation. Voici la tendance des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	20	21	17	41	27

Au cours de l'exercice financier, le Conseil a tranché 25 requêtes; 8 ont été agréées, 10 ont été rejetées et les 7 autres ont été réglées ou retirées. Douze affaires ont nécessité la tenue d'une audience.

Hygiène et sécurité professionnelle

La compétence du Conseil en la matière est fondée sur deux articles de la Partie IV du Code canadien du travail. Le paragraphe 86(5) permet aux employés insatisfaits d'une décision d'un agent de sécurité de Travail Canada d'en appeler devant le Conseil. En outre, le paragraphe 90(1) permet aux employés de déposer une plainte auprès du Conseil s'ils estiment que l'employeur a pris des mesures à leur endroit parce qu'ils avaient refusé de travailler dans ce qu'ils croyaient être des conditions de travail dangereuses.

Pour la deuxième année consécutive, un nombre record de requêtes de ce genre ont été présentées devant le Conseil. Voici la répartition du nombre de requêtes reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	11	10	5	20	25

Le Conseil a tranché 21 requêtes, dont 1 a été agréée et 2 rejetées. Les 18 autres ont été réglées ou retirées. Dix affaires ont fait l'objet d'une audience.

Divers

Au cours de l'année, le Conseil a été saisi de 48 affaires fondées sur divers articles du Code.

- Quatre requêtes ont été présentées en vertu du paragraphe 124(4) dans lesquelles des employeurs demandaient la permission d'apporter un ou plusieurs changements aux conditions d'emploi de leurs employés visés par une requête en accréditation. Le Conseil a tranché 8 requêtes, dont 4 ont été agréées et les 4 autres réglées ou retirées. Une affaire a nécessité la tenue d'une audience.

- Dix-huit requêtes ont été présentées en vertu de l'article 143, en ce qui concerne les droits de successeur lorsqu'un syndicat remplace un autre syndicat à la suite d'une fusion ou d'un transfert de pouvoirs. Au total, 22 requêtes ont été tranchées; elles ont toutes été agréées.

Lorsque le Conseil reçoit une requête concernant une grève ou un lock-out illégal, il fait normalement deux choses. Il désigne un agent des relations de travail pour aider les parties à essayer de régler le litige le plus rapidement possible et, en second lieu, il organise une audience dès que la requête a été présentée. Si l'agent du Conseil ne réussit pas à aider les parties à en arriver à un règlement, il se peut que le Conseil veuille alors procéder à une audience.

En cas de grève ou de lock-out illégal, le Conseil ne rend pas nécessairement une ordonnance de ne pas faire, et ce, pour plusieurs raisons; par exemple s'il juge que la grève ou le lock-out est terminé et que la chose ne se reproduira probablement pas, ou s'il juge que les parties ont agi d'une manière irresponsable, il se peut que le Conseil estime qu'il soit préférable de régler le litige par le biais de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective. De toute évidence, le Conseil se préoccupe du manque de productivité et des frais qu'occasionnent les grèves ou les lock-out illégaux, mais il se préoccupe également des raisons pour lesquelles ces événements graves et illégaux se produisent. En s'attaquant au fond du problème, il se peut que des actions illégales futures soient évitées.

Révision

En vertu de l'article 119 du Code, toute personne peut demander au Conseil de réviser, d'annuler ou de modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui. Il y a généralement trois types de requêtes présentées en vertu de cet article: (1) requêtes en vue de la modification d'une ou de plusieurs unités de négociation, comme dans le cas des requêtes en instance portant sur la révision de l'organisation des unités de négociation à la Société canadienne des postes, à la Société Radio-Canada, à Devco et à VIA Rail; (2) requêtes en vue de la mise à jour d'anciennes ordonnances d'accréditation du Conseil; et (3) requêtes en vue du réexamen de décisions récentes du Conseil.

Le Conseil a reçu 138 requêtes en révision, comparativement à 118 l'an dernier. Soixante-trois requêtes avaient trait à la modification d'unités de négociation; 39 requêtes avaient été présentées en vue de faire changer le nom figurant sur des ordonnances existantes du Conseil; 22 requêtes portaient sur le réexamen par le Conseil d'une de ses décisions; enfin, 14 requêtes diverses ont été présentées.

Voici un tableau indiquant le nombre de requêtes reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	144	107	146	118	138

Le Conseil a tranché 104 requêtes; 64 ont été agréées, 30 rejetées et 10 réglées ou retirées. Parmi les 64 requêtes agréées, 3 portaient sur le réexamen par le Conseil d'une de ses décisions. Le Conseil a tenu une audience à l'égard de 17 des requêtes en révision dont il avait été saisi. À l'heure actuelle, l'une des principales requêtes en révision qui ont été présentées devant le Conseil est celle de la Société canadienne des postes. Le 10 février 1988, le Conseil a rendu une décision partielle réduisant le nombre d'unités de négociation de 26 à 4. Cela devrait avoir un effet important sur les relations de travail à la Société; toutefois, il s'agit maintenant de déterminer les postes devant être compris dans chaque unité et ceux qui doivent en être exclus.

Changement technologique

Les articles 149 à 153 du Code portent sur la question du changement technologique dans le milieu de travail et décrivent de quelle façon l'employeur doit aviser le syndicat de l'introduction de changements de ce genre. Dans certaines conditions, le syndicat peut donner à l'employeur un avis de négocier à l'égard des effets des changements technologiques sur les employés membres de l'unité de négociation.

Pour la première fois depuis sept ans, le Conseil n'a reçu aucune requête relative à un changement technologique. Deux requêtes ont cependant été reportées de l'an dernier; l'une a été rejetée et l'autre est encore en instance. Voici un tableau indiquant le nombre de requêtes reçues au cours des cinq dernières années:

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Requêtes reçues	2	7	2	3	0

Vente d'entreprise

Quand un employeur vend, loue, transfère ou aliène une entreprise en totalité ou en partie et que ses employés sont représentés par un syndicat, certains droits et certaines obligations liés à la négociation collective et

Grèves et lock-out illégaux

L'article 180 du Code précise dans quelles conditions un employeur peut légalement provoquer un lock-out et un syndicat autoriser une grève. Quand un lock-out ou une grève constitue une violation du Code, l'employeur ou le syndicat peut présenter une requête pour que cette action soit déclarée illégale et pour que le Conseil rende une ordonnance de ne pas faire. Ce dernier peut aussi rendre une ordonnance anticipée quand il est allégué dans la requête que l'on projette ou prévoit une grève ou un lock-out illégal.

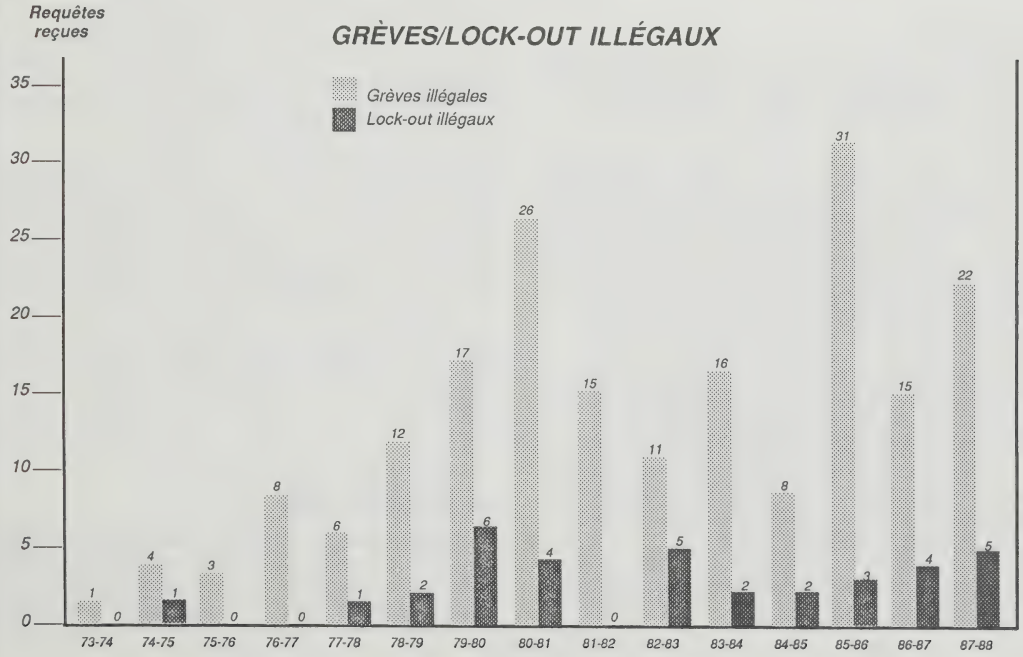
Cette année, le Conseil a reçu 22 requêtes concernant des présumées grèves illégales et 5 concernant des présumés lock-out illégaux. Il a tenu une audience dans 8 de ces cas. Au total, le Conseil a tranché 26 requêtes, dont 9 ont été agréées, 6 rejetées et 11 réglées ou retirées. Le graphique ci-dessous donne un aperçu des cas de grèves et de lock-out illégaux des 15 dernières années.

La répartition par secteur de ce genre de requête au cours des cinq dernières années est la suivante:

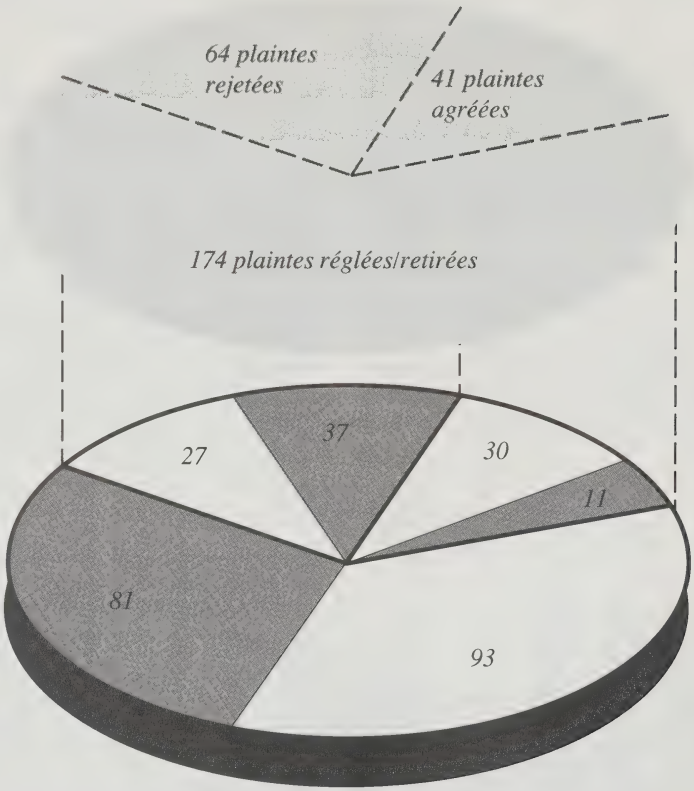
Requêtes reçues concernant des grèves ou lock-out illégaux

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Transport aérien	2	3	11	1	3
Transport routier	0	1	1	3	7
Chemins de fer	3	2	0	0	5
Banques	0	0	0	0	0
Radiodiffusion et télévision	1	3	2	2	5
Communications	0	1	3	4	1
Sociétés d'État	4	0	11	3	1
Grains et provendes	7	0	0	1	0
Débardage	1	0	3	3	4
Nord du Canada	0	0	0	1	0
Navigation et expéditions par eau	0	0	2	1	1
Divers	0	0	1	0	0
Total	18	10	34	19	27

La seule tendance importante et le seul rapport possible qui puissent être notés dans les chiffres susmentionnés concernent le secteur des transports. En effet, le secteur du transport aérien a fait face à un nombre élevé de requêtes peu de temps après la déréglementation des prix en 1984.



PLAINTES TRANCHÉES EN 1987 - 1988



Total des plaintes tranchées : 279

Plaintes portées contre des syndicats

Plaintes portées contre des employeurs

Quatre-vingt-seize des 128 plaintes déposées contre des syndicats avaient trait au devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1 du Code. Il s'agissait de litiges entre des syndicats et les employés qu'ils représentent, concernant par exemple le défaut de s'occuper d'un grief, l'ancienneté, l'interprétation de conventions collectives et les congédiements.

Le tableau qui suit indique le type de plaintes de pratique déloyale de travail déposées auprès du Conseil au cours des cinq dernières années.

Plaintes reçues

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Total	107	295	276	252	294

Nombre de présumées violations du Code énoncées dans les plaintes reçues

Disposition du Code	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
124(4)	20	18	19	20	22
136.1	91	99	108	86	96
148	19	17	18	22	19
161.1	10	6	7	7	30
184	175	156	122	136	149
185	16	19	29	9	26
186	15	29	30	34	25
199.1	3	2	2	1	4
Total	349	346	335	315	371

Le Conseil a tranché 279 plaintes se rapportant à 371 présumées violations du Code. Un grand progrès a été accompli cette année, en ce sens que 174 plaintes ont été réglées ou retirées. Le Conseil encourage les parties à s'entendre à l'amiable dans la mesure du possible. Sur les 105 autres plaintes qui ont nécessité l'intervention du Conseil, 41 ont été agréées et 64 ont été rejetées. Parmi les plaintes agréées, le Conseil a conclu que l'employeur avait violé le Code à l'égard de 30 plaintes. L'employeur avait été accusé dans 27 des affaires rejetées. Le syndicat a été jugé coupable dans 11 des plaintes agréées, dont 8 cas de violation du devoir de représentation juste prévu par l'article 136.1. Le syndicat avait été accusé dans 37 des plaintes rejetées par le Conseil. (Voir le graphique à la page 14.)

La répartition des plaintes par secteur d'activité montre que le secteur du transport routier occupe encore le premier rang pour le nombre de plaintes reçues par le Conseil, avec 65 des 294 plaintes déposées, soit une baisse par rapport aux 79 plaintes de l'an dernier. Le tableau suivant montre les tendances par secteur au cours des cinq dernières années, en ce qui concerne le nombre de plaintes déposées.

Plaintes déposées

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Transport aérien	55	64	42	54	42
Transport routier	118	122	69	79	65
Chemins de fer	31	28	36	24	37
Banques	13	14	8	3	6
Radiodiffusion et télévision	10	15	31	19	21
Sociétés d'État	19	11	31	23	47
Grains et provendes	2	5	2	0	3
Communications	7	5	5	8	14
Nord du Canada	5	0	6	5	6
Navigation et expéditions par eau	13	9	18	13	14
Débardage	16	12	16	20	34
Divers	15	8	8	5	5
Non fédéral	3	2	4	1	0
Total	307	295	276	254	294

Un nombre record de plaintes ont été déposées dans le secteur du débardage et dans celui des sociétés d'État, ce qui reflète peut-être les temps difficiles que traversent ces secteurs. Notons toutefois que le nombre de plaintes déposées a augmenté dans tous les secteurs sauf deux. En effet, une comparaison des 15 dernières années montre que l'année 1987-1988 occupe le troisième rang quant au nombre de plaintes reçues par le Conseil (voir le graphique à la page 12).

Il est compréhensible qu'il y ait des différends dans un système conflictuel de relations de travail et que des plaintes soient déposées auprès du Conseil. Celui-ci a pour politique d'encourager les parties à s'entendre à l'amiable de façon à éviter qu'il y ait un gagnant et un perdant, ce qui a parfois pour effet de nuire au rétablissement des relations. À cette fin, il charge normalement un agent des relations de travail de s'efforcer d'aider les parties à s'entendre.

Requêtes en révocation reçues

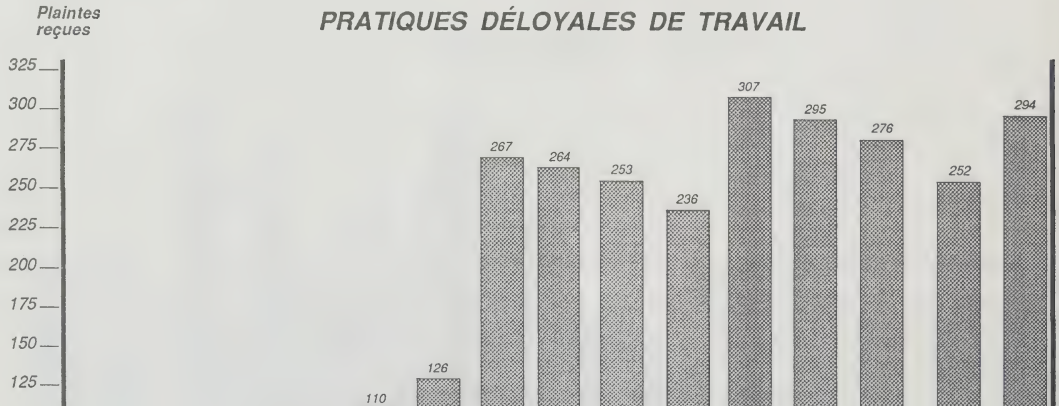
	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Banques	10	14	18	12	14
Transport routier	10	12	9	5	5
Transport aérien	2	4	7	0	5
Chemins de fer	0	4	0	1	0
Radiodiffusion et télévision	3	3	2	0	2
Grains et provendes	0	0	0	0	0
Sociétés d'État	0	0	1	0	2
Nord du Canada	0	2	2	3	0
Débardage	0	0	2	0	0
Communications	1	0	0	1	0
Navigation et expéditions par eau	1	0	1	1	2
Divers	0	3	2	0	1
Total	27	42	44	23	31

Le Conseil a tranché 31 requêtes en révocation; il en a agréé 24 et rejeté 7. Quatre affaires ont nécessité une audience; les autres ont été tranchées sur la foi du rapport de l'agent du Conseil et des observations des parties. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation dans 20 des 31 affaires; 1 056 employés se trouvaient ainsi touchés. Parmi les requêtes qui ont fait l'objet d'un scrutin, le requérant a eu gain de cause à l'égard de 17 d'entre elles.

Plaintes de pratique déloyale de travail

Le Code reconnaît certains droits aux parties au processus de négociation collective et leur impose aussi certaines obligations. Quand une personne estime qu'un droit ou qu'une obligation n'a pas été respecté, elle peut déposer une plainte auprès du Conseil. Ces droits et ces obligations sont précisés aux dispositions suivantes du Code: 124(4), 136.1, 148, 161.1, 184, 185, 186 et 199.1. Si une plainte est déposée en vertu des dispositions 148, 184(3)g) ou 185a) ou b), la personne désireuse de porter plainte doit obtenir le consentement du Ministre avant de l'adresser au Conseil.

Le nombre de plaintes reçues cette année s'est élevé à 294, ce qui représente une augmentation de 17 % par rapport au nombre de plaintes reçues l'année dernière. Il y a donc eu renversement de la tendance des trois années antérieures, au cours desquelles le nombre de plaintes déposées allait en diminuant (voir le graphique ci-dessous). Sur les 294 plaintes reçues, 166 ont été portées contre des employeurs et 128 contre des syndicats.



Le secteur du transport routier a continué à occuper le premier rang en ce qui concerne les requêtes en accréditation présentées devant le Conseil. Des 155 requêtes présentées, 64 émanaient de ce secteur, ce qui représente 41 % de toutes les requêtes du genre, soit la même proportion que l'an dernier. Voici la répartition des activités de syndicalisation par secteur pour les cinq dernières années.

Tendances par secteur en matière de syndicalisation (requêtes reçues)

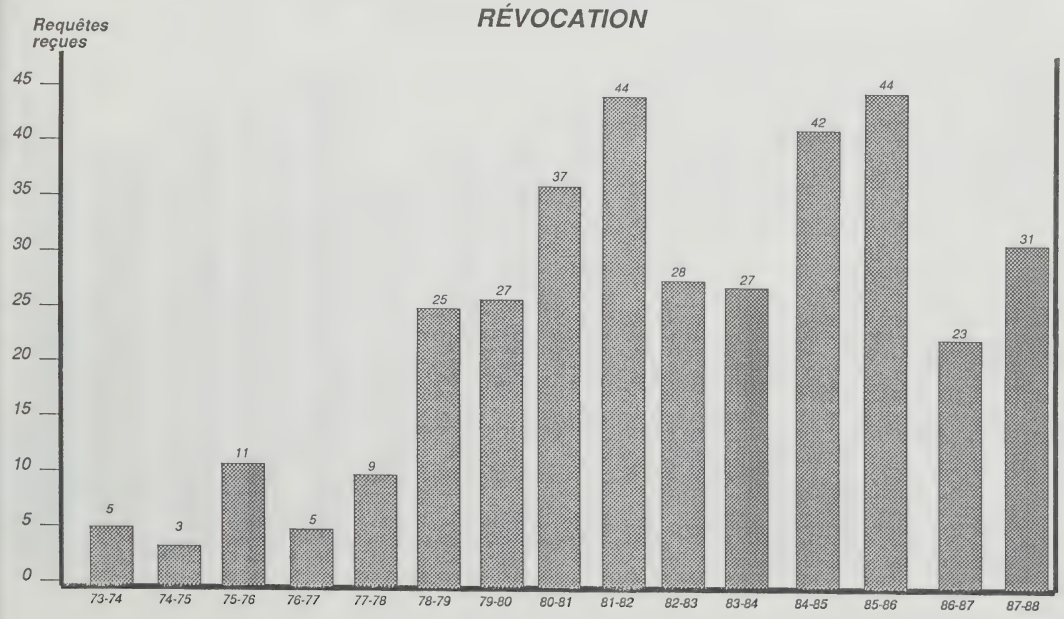
	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Transport routier	53	69	49	77	64
Transport aérien	18	20	9	21	20
Chemins de fer	2	18	11	5	0
Radiodiffusion et télévision	9	17	18	19	13
Grains et provendes	4	5	6	2	7
Sociétés d'État	3	2	1	3	14
Nord du Canada	36	18	13	11	8
Banques	9	17	11	5	4
Débardage	8	20	2	8	10
Communications	4	0	2	6	1
Navigation et expéditions par eau	21	25	19	20	7
Divers	18	15	11	9	7
Total	185	226	152	186	155

Révocation

Selon les circonstances, les requêtes en révocation peuvent être présentées devant le Conseil en vertu des dispositions 137(1), 137(3), 139 ou 141 du Code. Quand la requête est agréée, le Conseil révoque l'ordonnance d'accréditation qu'il avait rendue ou, dans le cas d'une reconnaissance volontaire, il déclare que le syndicat n'a plus le droit de représenter les employés membres d'une certaine unité de négociation.

En 1987-1988, le Conseil a reçu 31 requêtes en révocation comparativement à 23 l'an dernier et à 44 en 1985-1986. Le graphique ci-dessous montre la tendance qui s'est manifestée au cours des 15 dernières années, en ce qui concerne le nombre de requêtes en révocation reçues par le Conseil. C'est encore une fois du secteur des banques que provient le plus grand nombre de requêtes en révocation. Cette année, 14 requêtes en révocation ont été présentées par des employés de banque, soit un peu plus que l'an dernier (12). Le secteur du transport routier continue à avoir un taux inférieur à la moyenne, puisque quatre requêtes en révocation seulement ont été présentées cette année.

Le tableau qui suit indique la répartition des requêtes par secteur depuis cinq ans.



Accréditation

L'article 124 du Code autorise les syndicats à demander au Conseil d'être accrédités à titre d'agents négociateurs exclusifs d'unités d'employés d'un employeur. Dans certains cas, les requêtes doivent être présentées en vertu des articles 130, 132 ou 145 du Code.

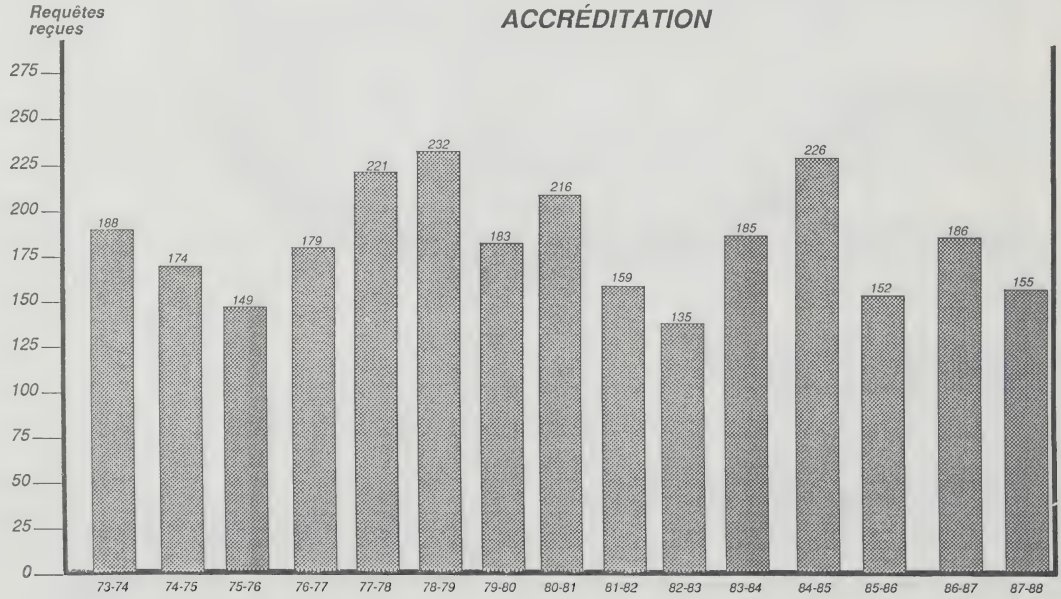
Les syndicats qui présentent des requêtes en accréditation devant le Conseil sont accrédités s'ils répondent aux critères précisés dans le Code et dans le Règlement. Le syndicat légalement accrédité est l'agent négociateur exclusif d'une unité d'employés donnée; il représente ces derniers dans leurs négociations collectives avec l'employeur.

Au cours de l'année financière 1987-1988, le Conseil a reçu 155 requêtes en accréditation présentées en vertu de l'article 124. Cela représente une diminution de 17 % des activités de syndicalisation par rapport à l'année précédente. Le graphique ci-dessous montre le niveau de ces activités au cours des 15 dernières années. Le nombre moyen de requêtes en accréditation qui ont été présentées au cours des cinq dernières années (de 1984 à 1988) s'élève à 181. Cette moyenne est légèrement inférieure à celle des cinq années antérieures (soit de 1978 à 1983), qui était de 185.

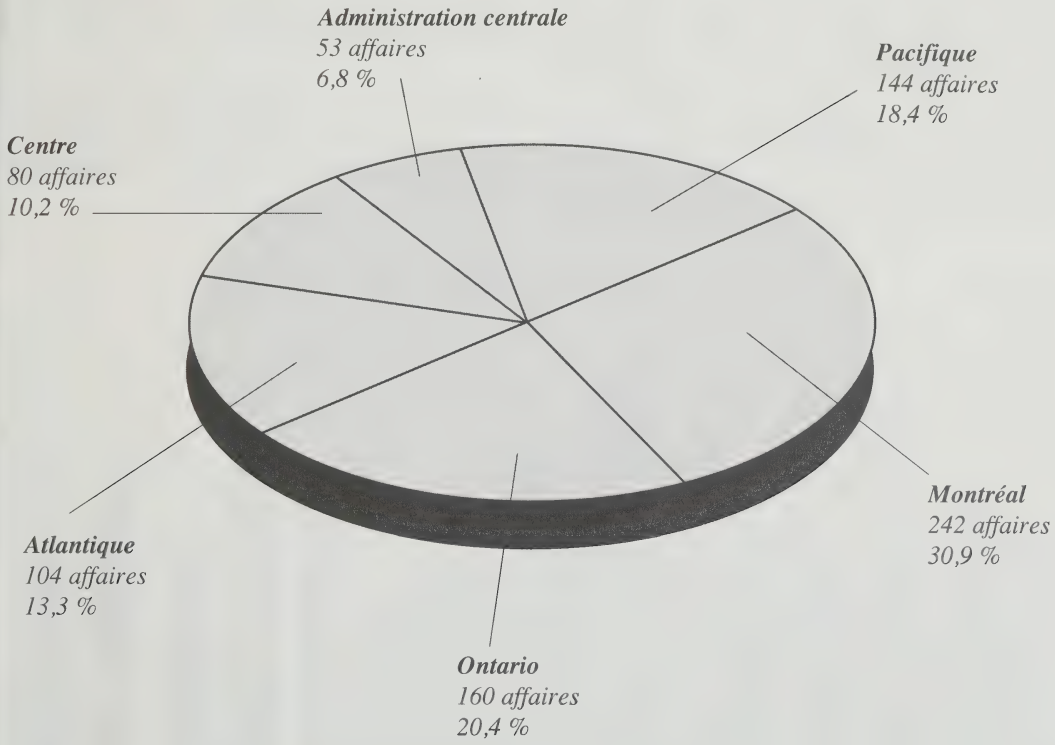
Au cours de l'année, 107 des 165 requêtes en accréditation qui ont été tranchées ont été agréées, c'est-à-dire que le taux de réussite s'élevait à environ 65 %, chiffre de beaucoup supérieur au taux de 53 % de l'an dernier et un peu plus élevé que le taux de 60 % d'il y a deux ans. Vingt-quatre requêtes en accréditation ont donné lieu à la tenue de scrutins de représentation.

Les 107 requêtes en accréditation qui ont été agréées cette année visaient 6 053 employés, comparativement à 3 780 l'année dernière. Parmi les 6 053 employés visés, 596 étaient antérieurement représentés par un autre syndicat. Le nombre médian de membres des unités de négociation à l'égard desquelles un syndicat a été accrédité s'élevait à 29, par rapport à 20 l'an dernier. Environ 75 % des unités de négociation accréditées comptaient 60 employés ou moins, alors que l'année dernière à peu près 75 % des unités étaient composées de 40 employés ou moins.

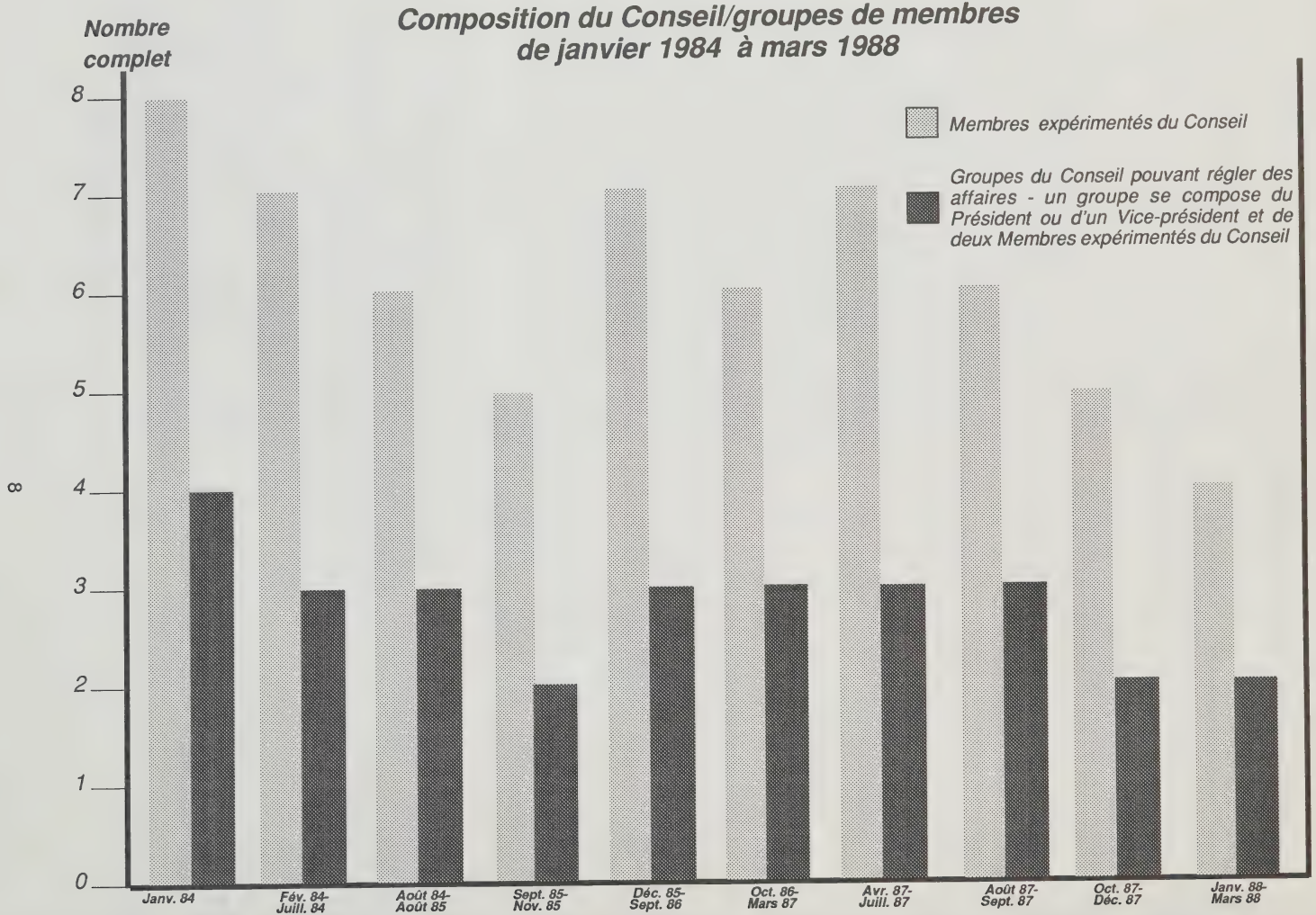
Normalement, le Conseil ne tient pas d'audiences dans le cas de requêtes en accréditation. Vingt et une requêtes seulement ont fait l'objet d'une audience, soit un peu plus que les 15 requêtes entendues l'année précédente.



RÉPARTITION RÉGIONALE DES AFFAIRES DU CONSEIL POUR 1987 - 1988



Composition du Conseil/groupes de membres de janvier 1984 à mars 1988



Aperçu

Le nombre de requêtes reçues par le Conseil en 1987-1988 est le plus élevé depuis son remaniement en 1973. En effet, cette année, 783 requêtes ont été présentées, soit 22 de plus que l'an dernier.

Au début de l'exercice, il y avait 379 affaires en instance, ce qui donne, compte tenu des nouvelles affaires, un total de 1 162 pour 1987-1988. Le Conseil en a tranché 730; à la fin de l'année financière, il restait donc 432 affaires à diverses étapes de la procédure de traitement, soit une augmentation de 53.

Une comparaison du volume des affaires des cinq années précédentes révèle, comme on le voit ci-dessous, que la charge de travail n'a guère fluctué.

	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
*Requêtes reçues	771	780	760	763	783

(*Des corrections ont été apportées cette année aux chiffres des années antérieures.)

Environ 38 % des requêtes reçues cette année avaient trait à des plaintes de pratique déloyale de travail, tandis que 20 % étaient des requêtes en accréditation. Les requêtes en révision représentaient 18 % du total, et le reste, soit 24 %, se rapportait à divers autres types de requêtes.

Le Conseil a tenu des audiences dans 202 affaires, portant sur 110 plaintes de pratique déloyale de travail, 21 requêtes en accréditation, 17 requêtes en révision, 12 cas de déclaration d'employeur unique, 16 cas de vente d'entreprise, 8 cas d'arrêt de travail illégal et 18 affaires diverses.

Cette année, le Conseil a tenu 336 réunions à huis clos pour trancher des affaires ou pour fixer les dates d'audience, alors que l'an dernier, il y avait eu 377 réunions de ce genre. Toutefois, il y a eu 143 séances où des affaires non contestées ont été tranchées par un Membre du Conseil siégeant seul conformément au paragraphe 115(1.1) du Code, tandis que l'an dernier, il y en avait eu 15.

Le ralentissement constaté cette année est de nouveau attribuable au départ de certains Membres du Conseil et à la nomination tardive de nouveaux Membres (voir le graphique à la page 8).

Voici la répartition de la charge de travail du Conseil selon les régions:

Région	Requêtes reçues en 1987-1988	
Pacifique	144	18,4 %
Centre	80	10,2 %
Ontario	160	20,4 %
Québec	242	30,9 %
Atlantique	104	13,3 %
Administration centrale	53	6,8 %
Total	783	100 %

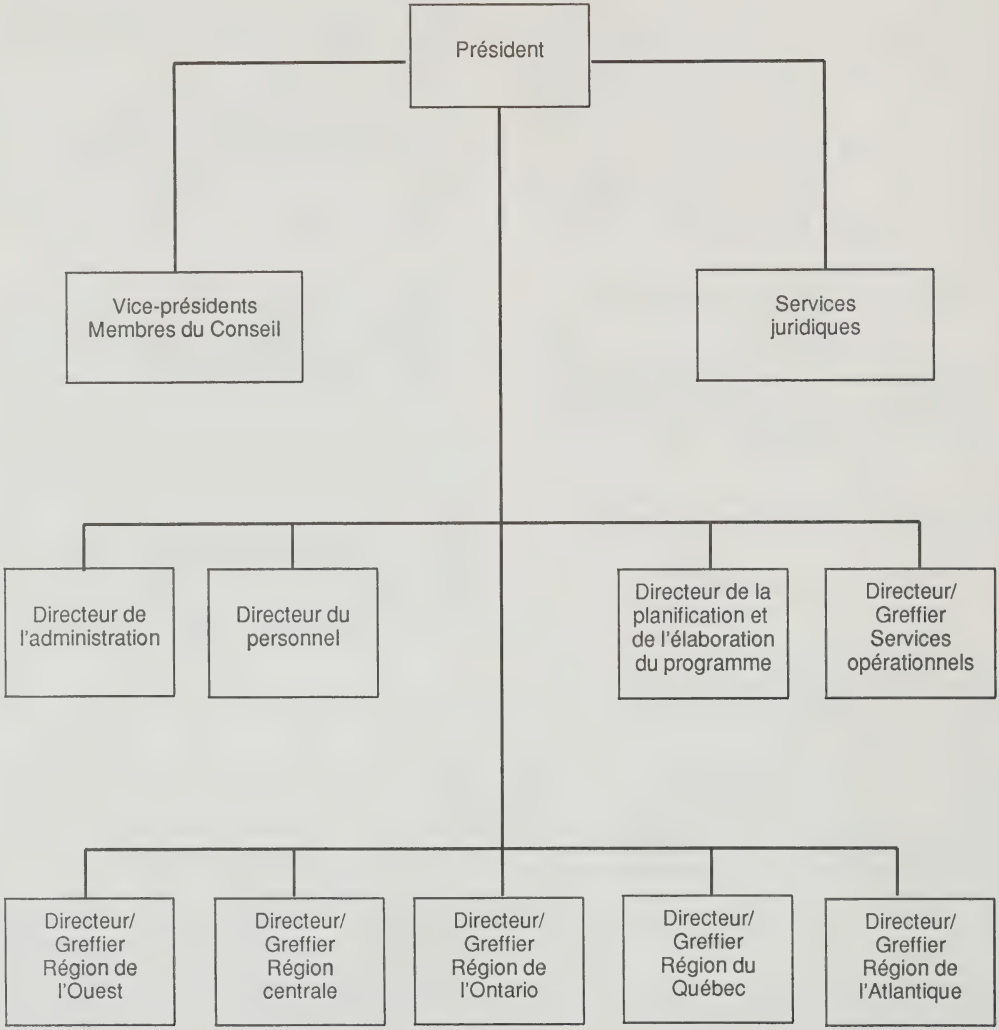
Cette année, le nombre d'affaires provenant de la région du Pacifique est demeuré à peu près le même que l'année dernière, soit 18 % de la charge totale de travail du Conseil, mais une faible baisse, de 12,1 % à 10,2 %, a été accusée pour la région du Centre. Les statistiques de cette année ne sont pas présentées de la même manière que l'an dernier. En effet, au lieu d'inclure les statistiques de l'administration centrale dans celles de l'Ontario et du Québec, nous avons établi une catégorie distincte. (Les agents du Conseil à l'administration centrale mènent des enquêtes dans un petit nombre de dossiers pour rendre service aux parties qui font affaire à partir de la région de la Capitale nationale et pour venir en aide aux bureaux régionaux dont la charge de travail est très élevée.) Malgré tout, les chiffres pour l'Ontario, sans tenir compte de la région d'Ottawa, sont demeurés à peu près les mêmes que l'année précédente, soit environ 20 % du volume total. De son côté, le Québec a connu une baisse de 23 % par rapport à l'année passée, mais il reste néanmoins que le nombre d'affaires venant de cette région est le plus élevé de toutes les régions. Ce bureau représente 30,9 % de la charge de travail du Conseil, ce qui constitue une baisse par rapport au chiffre de l'an dernier, qui s'élevait à 40,2 %. Enfin, dans la région de l'Atlantique, on a constaté une augmentation du nombre d'affaires, qui est passé de 8 % l'année dernière à 13,3 % cette année. (Voir le graphique à la page 9.)

Nota

Les statistiques figurant dans les sections qui suivent portent sur divers types d'affaires tranchées par le Conseil. Il pourrait y avoir un écart entre le nombre d'affaires reçues et le nombre d'affaires tranchées. Cet écart est attribuable au fait que plusieurs centaines d'affaires sont reportées de l'exercice financier précédent avant d'être tranchées.

Il peut également y avoir certains écarts entre les statistiques des années passées mentionnées dans le présent rapport et celles qui sont données dans des rapports antérieurs. La chose est attribuable à l'automatisation récente du système de classement des dossiers du Conseil et au fait que les statistiques sont maintenant établies par ordinateur et non manuellement comme par le passé. En pareil cas, les chiffres obtenus grâce au système informatique seront réputés être exacts. Notons que tout écart possible est minime.

Organigramme



d) Personnel

Cette direction s'occupe des services du personnel du Conseil et notamment de la classification, de la dotation, des relations de travail, de la formation et du perfectionnement, des programmes de langues officielles et d'équité en matière d'emploi ainsi que de la paye et des avantages sociaux. De plus, la Direction est responsable de la planification des ressources humaines, et ce, dans le cadre de la planification des stratégies, des opérations et du travail. Elle s'occupe également des questions de santé et de sécurité au travail ainsi que des programmes d'aide aux employés.

e) Planification et élaboration du programme

Ce service est chargé de l'examen et de la mise à jour des politiques et procédures opérationnelles du Conseil, de la recherche, de l'étude des projets de modification du Code ainsi que des modifications elles-mêmes et de l'élaboration de documents d'information à l'intention du public.

Publications

Voici la liste des publications du Conseil:

- **Décisions/information («di»)**: publié tous les trois mois dans les deux langues officielles, «di» renferme les motifs des décisions rendues par le Conseil.

- **Le rôle du Conseil canadien des relations du travail:** cette brochure, qui fait actuellement l'objet d'une révision, décrit en termes simples les dispositions du Code canadien du travail et les pratiques du Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

- **Vos droits en vertu du Code:** cette brochure, qui fait également l'objet d'une révision à l'heure actuelle, décrit les droits et obligations de toutes les personnes et parties visées par la Partie V du Code canadien du travail et explique la procédure à suivre pour présenter une requête ou une plainte au Conseil. Elle est disponible dans les deux langues officielles.

- **Bulletin bimestriel:** ce document contient un résumé de toutes les décisions rendues par le Conseil au cours d'une période de deux mois. Il explique également où en sont les procédures judiciaires concernant les dossiers du Conseil.

On peut également se procurer une copie d'une décision particulière dans les deux langues officielles ainsi que des résumés bilingues de toute décision publiée par le Conseil.

On peut obtenir des renseignements concernant toutes les publications du Conseil et les frais d'abonnement en téléphonant, en écrivant ou en se présentant en personne aux bureaux du Conseil.

conventions, médiation, conciliation et arbitrage, ainsi que la poursuite de grèves et leur règlement. Au cours de cette période, elle a également été, à l'occasion de négociations sectorielles avec le gouvernement du Québec, coprésidente du regroupement des infirmières et infirmiers du Québec. M^me^ Gosselin a aussi agi, pendant trois ans, comme membre du Conseil de la santé et des services sociaux de la région métropolitaine de Montréal. Au moment de sa nomination, M^me^ Gosselin était étudiante au département de sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal.

Evelyn Bourassa

M^me^ Evelyn Bourassa a une longue expérience de la gestion et des relations de travail dans le domaine de la radiodiffusion. Au cours de sa carrière à la Société Radio-Canada, M^me^ Bourassa a représenté cette dernière lors de la négociation des conventions collectives et a dirigé des activités connexes. Elle a été responsable de l'application, de l'interprétation et de la mise en oeuvre desdites conventions ainsi que de leur gestion, notamment par l'entremise des comités mixtes et des comités de griefs et par arbitrage. Elle avait antérieurement occupé divers postes au sein du Syndicat canadien de la Fonction publique à titre de membre du Comité exécutif de la section locale 675, de coordonnatrice et de porte-parole du comité des griefs et de membre du Cartel intersyndical regroupant les syndicats du réseau français de la Société Radio-Canada.

Jacques Alary

M. Jacques Alary a acquis son expérience en relations de travail dans le secteur du transport routier en participant à la négociation de conventions collectives à différentes tables sectorielles provinciales. Il a également été responsable de l'application paritaire des décrets de convention collective ainsi que de la gestion d'un fonds de pension et d'une police d'assurance sectoriels. Il a participé à la formation et à la gestion d'une association sectorielle de santé et sécurité au travail dans le même secteur. Avant d'être nommé au Conseil, M. Alary était vice-président exécutif de l'Association du camionnage du Québec et membre de différentes associations provinciales et nationales d'intérêts divers.

Personnel

Le Président, les Vice-présidents et les Membres du Conseil sont nommés par décret, mais le reste du personnel du Conseil est composé de fonctionnaires. À la fin de l'année financière, 91 fonctionnaires travaillaient au Conseil, dont 65 à l'administration centrale à Ottawa et 26 dans les bureaux régionaux.

Outre ses fonctions statutaires, le Conseil est constitué des services suivants: Administration, Opérations, Services juridiques, Personnel ainsi que Planification et élaboration du programme.

a) Administration

La Direction de l'administration est chargée de tous les services de soutien administratif et financier nécessaires au Conseil. Elle s'occupe notamment de la coordination globale de ses ressources administratives et de la prestation de services essentiels comme le traitement de textes, les achats, la comptabilité, la reproduction et le courrier; elle prend les dispositions nécessaires concernant les salles et les services aux fins des audiences publiques du Conseil. Elle est aussi chargée de fournir au Conseil des locaux suffisants pour ses activités. La Direction dispose à Ottawa d'une bibliothèque de consultation et de recherche bien pourvue. Enfin, elle gère un service des langues et des publications responsable de la production et de la diffusion de décisions/information («di»), du rapport annuel et des autres publications du Conseil.

b) Opérations

Le personnel des Opérations s'occupe du traitement des questions liées aux affaires dont le Conseil est saisi. Cinq directeurs régionaux relèvent directement du Président et sont responsables de la charge de travail de leur région. Le directeur des Opérations, qui lui aussi relève du Président, est chargé de tenir un répertoire central automatisé de tous les dossiers du Conseil, de coordonner le calendrier des audiences ainsi que de transmettre les décisions du Conseil aux parties.

c) Services juridiques

Cette section, constituée cette année de deux conseillers juridiques, d'une étudiante en droit et d'un personnel de soutien, effectue du travail de recherche pour le Conseil. Le Conseil retient en général les services d'avocats indépendants pour le représenter devant les tribunaux. Il s'efforce d'avoir recours aux services de divers bureaux d'avocats, tant de la partie patronale que de la partie syndicale, se spécialisant en droit administratif et en droit du travail. Les avocats sélectionnés demeurent habituellement dans la région où la procédure a été intentée.

tant que conseiller principal auprès de la firme Woods, Gordon et associés, à Ottawa. En 1979, il passait au secteur privé à l'emploi de Bell Canada, à Montréal, à titre de directeur adjoint, Relations de travail (Recherche). Il a occupé ce poste pendant quatre ans avant d'être nommé Vice-président du Conseil.

Serge Brault

M[e] Brault a été nommé en avril 1984. Après avoir obtenu son baccalauréat ès arts et sa licence en droit de l'Université de Montréal, il a été admis au Barreau du Québec en 1971. Il s'est ensuite spécialisé en droit privé à la Sorbonne, à Paris (bourse du gouvernement français et de l'Université du Québec). Par la suite, M[e] Brault a pratiqué le droit auprès d'une des fédérations membres de la Confédération des syndicats nationaux et, depuis 1974, en pratique privée; il s'est intéressé à tous les aspects des relations de travail. En outre, M[e] Brault a été chargé de cours en droit du travail et en droit civil à l'Université du Québec, à Montréal, ainsi qu'à l'Université de Montréal.

Membres du Conseil

James D. Abson

M. Abson a été nommé Membre du Conseil pour la première fois en 1979 et il en est actuellement à son deuxième mandat de cinq ans. Pendant sa carrière, il a occupé des postes supérieurs dans le domaine des relations industrielles en tant que coordonnateur des relations de travail de l'Ontario Federation of Construction Associations et directeur de l'organisation à la Construction Labour Relations Association de l'Ontario. Son expérience dans le domaine des relations de travail a surtout porté sur le secteur de la construction, où il s'est occupé de questions telles que les conflits de compétence, les négociations syndicales, le recrutement, la coordination des services aux membres et l'application de conventions collectives. Il a en outre représenté des employeurs à l'arbitrage.

Victor E. Gannon

M. Gannon a été nommé en septembre 1980. Après avoir obtenu un diplôme du collège Loyola, il a travaillé pendant de nombreuses années dans le secteur des chemins de fer, au niveau de la gestion et de l'élaboration des structures de gestion. Au cours des dernières années de son affectation au CN, il s'est occupé de relations de travail. Au cours de sa carrière, M. Gannon s'est occupé de négociations collectives, de l'interprétation de conventions collectives, des griefs, de l'arbitrage et du règlement de grèves tant au Canada qu'à l'étranger.

Linda M. Parsons

Au moment de sa nomination en septembre 1985, M[me] Parsons travaillait comme agent des affaires publiques pour Travail Canada à Ottawa. Elle a acquis une expérience étendue de tous les aspects des relations industrielles, notamment au cours de ses affectations auprès de l'Association de la Fonction publique de Terre-Neuve et auprès du Congrès du travail du Canada. De plus, elle a déjà été présidente du conseil du travail de la ville et du district de St. John's (T.-N.) et elle était anciennement membre de la direction de la Fédération du travail de Terre-Neuve et du Labrador.

Calvin B. Davis

Nommé en septembre 1985, M. Davis, de Vancouver (C.-B.), était membre à temps partiel du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique. Il était également chargé de recherches auprès du conseil d'hygiène et de sécurité du secteur de la construction de cette province. Membre de la section locale 97 de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural et ornemental depuis 15 ans, il a travaillé sur les chantiers à titre de compagnon charpentier en fer et de contremaître général. Il a pris une part active aux affaires du syndicat en occupant plusieurs postes de direction et en siégeant comme représentant au comité de négociation. M. Davis a également fait partie de divers autres comités chargés des travailleurs en fer et a été représentant syndical auprès du conseil du travail de la ville et du district de Vancouver, du conseil des métiers de construction de la ville et du district de Vancouver, des congrès de la fédération du travail de la C.-B. et des congrès des métiers de construction de la Colombie-Britannique et du Yukon.

Ginette Gosselin

Infirmière de profession, M[me] Ginette Gosselin possède une expérience étendue des relations de travail, particulièrement dans les secteurs public et parapublic. D'abord présidente de son syndicat régional, l'Alliance des infirmières de Montréal, M[me] Gosselin devient en 1976 la première présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers et le demeurera pendant huit ans. À ce titre, M[me] Gosselin s'est occupée de tous les aspects des relations de travail: organisation et représentation des membres, organisation et coordination des services aux membres, négociation de conventions collectives, application desdites

Composition

Les Membres du Conseil sont nommés à temps plein et ils possèdent de l'expérience et des connaissances dans le domaine des relations industrielles et du droit du travail. Afin d'assurer que le Conseil reste un organisme vraiment national, les Membres choisis viennent des quatre coins du pays. À titre de Membres à plein temps d'un conseil impartial, ils ne peuvent pas occuper un autre poste rémunéré. Par ailleurs, le Code a été modifié en 1984 et prévoit maintenant la nomination de Membres à temps partiel chargés d'examiner les plaintes relatives à la sécurité qui sont fondées sur la Partie IV du Code.

Aux termes de la loi, l'expédition des affaires du Conseil requiert la présence d'au moins trois Membres, dont le Président ou un Vice-président, sauf en ce qui concerne les renvois ou plaintes fondés sur la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle). À cet égard, selon l'article 105.8 de la Partie IV, tout Membre du Conseil peut être saisi de telles affaires. Une autre exception est également prévue par le paragraphe 115(1.1) dans le cas d'une question non contestée.

Au cours de l'année 1987-1988, deux Membres ont quitté le Conseil à la fin de leur mandat. Le Conseil tient à remercier publiquement M^me^ Henriette Parent et M^e^ Marguerite-Marie Galipeau pour les années qu'elles ont consacrées au Conseil et au milieu des relations de travail. Le mandat d'un autre Membre a également expiré. Il s'agit de M. Jacques Archambault. Cependant, ce dernier continuera à agir en qualité de Membre dans les affaires où sa participation continue s'avère nécessaire. D'autre part, en janvier 1988, trois nouveaux Membres ont été nommés. Il s'agit de M^me^ Ginette Gosselin, de M^me^ Evelyn Bourassa et de M. Jacques Alary.

Voici une brève biographie des personnes qui étaient Membres du Conseil le 31 mars 1988.

Président

Marc Lapointe, c.r.

Président du Conseil depuis sa réorganisation en 1973, M^e^ Lapointe était auparavant associé principal de l'étude Lapointe, Lévesque, Gagnon, Bertrand et associés à Montréal. Au cours de 26 ans de pratique privée, il a été conseiller juridique auprès d'un grand nombre de syndicats partout au Canada, mais surtout au Québec. En 1964, il a été nommé conseiller de la Reine. Originaire du Québec, M^e^ Lapointe est diplômé de l'Université de Montréal (baccalauréat ès arts). Il détient un baccalauréat spécialisé en droit civil et une maîtrise en droit du travail qui lui ont été décernés par l'Université McGill. Tout en pratiquant le droit, il a été, pendant de nombreuses années, chargé de cours en législation du travail à la faculté de droit des deux universités susmentionnées. Il a publié un grand nombre d'articles concernant le droit du travail.

Vice-présidents

Hugh R. Jamieson

Membre du Conseil depuis 1978, M. Jamieson a été nommé Vice-président en juillet 1982. Avant de se joindre au Conseil, il a été Vice-président du Conseil des relations du travail du Manitoba pendant cinq ans, responsable de l'application de la «Payment of Wages Act» et de la «Labour Relations Act» du Manitoba. Au cours de cette période, il a exercé les fonctions de Président suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba durant les absences prolongées du Président. Avant 1973, il a été greffier suppléant du Conseil des relations du travail du Manitoba ainsi qu'inspecteur du travail au sein de l'administration de cette province. En cette qualité, il devait mener des enquêtes sur divers conflits de travail et agir à titre de médiateur.

Thomas M. Eberlee

M. Eberlee a été sous-ministre fédéral du Travail pendant huit ans avant d'être nommé en août 1982. Il a fait carrière pendant plus de 25 ans au sein des fonctions publiques provinciale (Ontario) et fédérale. Avant de se joindre à Travail Canada en 1974, il avait occupé plusieurs postes à l'intérieur de l'administration de l'Ontario, notamment comme sous-ministre des Services sociaux et communautaires et comme sous-ministre du Travail. Il a été membre de comités du cabinet et de commissions responsables de questions telles que les droits de la personne, la formation de la main-d'oeuvre et les relations employés-employeur dans le secteur de la construction. Il est titulaire d'un diplôme (histoire moderne) de l'Université de Toronto.

M. Brian Keller

M^e^ Keller a été nommé en décembre 1982. Il est devenu membre du Barreau du Québec en 1972 après avoir obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Sir George Williams en 1968. Ayant obtenu un diplôme en droit de l'Université d'Ottawa en 1971, il a par la suite touché à tous les aspects des relations de travail au Conseil de recherches pour la défense, au Secrétariat du Conseil du Trésor, au Bureau du Conseil privé et en

Le Conseil canadien des relations du travail a été remanié en 1973 à la suite de l'adoption du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles). Le «nouveau» Conseil a été établi par suite des études et des recommandations faites par l'Équipe spécialisée en relations de travail présidée par H.D. Woods (**Les relations du travail au Canada: Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail,** Ottawa, Bureau du Conseil privé, 1968). En se fondant sur ce rapport, le Parlement a remanié le CCRT en 1973 et l'a transformé en un tribunal autonome, impartial et quasi judiciaire jouissant de pouvoirs statutaires concernant l'exécution, l'interprétation et l'application de la Partie V du Code canadien du travail. Le CCRT a également été désigné comme «ministère» au sens de la Loi sur l'administration financière et devait fonctionner en tant qu'organisme indépendant du ministère du Travail. Le Parlement a énoncé les principes directeurs qui sous-tendent le rôle du «nouveau» CCRT dans le préambule du Code canadien du travail dont voici un extrait: «... le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et ... il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès; ...»

Une fois établi, le CCRT a installé son siège à Ottawa, comme l'exigeait le Parlement. Étant donné que son champ de compétence englobait les deux territoires et toutes les provinces du Canada, il lui a fallu dès le début vaincre les difficultés que cette situation engendrait. Le Conseil a décidé que pour rendre ses services accessibles il devait se déplacer. Ainsi, lorsqu'il est saisi de questions nécessitant la tenue d'une audience, il se rend habituellement à un endroit auquel les parties qui doivent se présenter devant lui peuvent facilement accéder. Le Conseil continue à se déplacer partout au pays afin de tenir des audiences et de se tenir au fait des préoccupations des divers milieux de relations de travail.

Le Conseil doit offrir ses services, et notamment tenir ses audiences, dans les deux langues officielles du Canada.

Le CCRT a jugé que, s'il voulait apporter une aide constante aux milieux de relations de travail, et ce, avec diligence, il lui fallait décentraliser ses services et être toujours présent dans les diverses régions du pays. À cette fin, il a établi des bureaux régionaux à Dartmouth, à Montréal, à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver. Chaque bureau peut compter sur un directeur et sur des agents des relations de travail expérimentés. On leur confie des affaires sur lesquelles ils sont chargés d'enquêter. Ces agents jouent aussi un rôle important de médiateurs dans les cas de plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que de grèves et de lock-out illégaux. Le règlement de ces plaintes et de ces différends évite au Conseil de tenir des audiences publiques coûteuses et fait ressortir l'aspect «redressement» de son approche dans les cas de ce genre. Quand les agents des relations de travail réussissent à régler des grèves et des lock-out illégaux, ils peuvent éviter les conséquences d'un arrêt de travail illégal prolongé et inattendu dans des services importants.

Par ailleurs, les bureaux du Conseil fournissent au public de l'information sur la Partie V du Code canadien du travail, de même que sur les politiques, la procédure et la jurisprudence du Conseil. De plus, ils tiennent l'administration centrale au courant des questions intéressant les divers milieux de relations de travail.

Compétence constitutionnelle

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail relève principalement des provinces. Toutefois, au palier fédéral, le Conseil canadien des relations du travail a compétence dans toutes les provinces et dans les territoires en ce qui concerne les ouvrages, entreprises ou affaires de nature fédérale ressortissant au pouvoir législatif du Parlement du Canada. Voici, en termes généraux, la liste des secteurs et activités visés:

- Transport aérien
- Banques
- Radiodiffusion et télévision
- Communications
- Sociétés d'État
- Minoteries, usines d'aliments et élévateurs
- Débardage
- Activités dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon
- Chemins de fer (interprovinciaux et internationaux)
- Transport routier (interprovincial et international)
- Navigation et expéditions par eau
- Divers ouvrages que le Parlement déclare être à l'avantage du Canada en général

On estime que 600 000 employés sont assujettis aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail (Relations industrielles). Le Conseil est également chargé d'appliquer certaines dispositions de la Partie IV du Code (Hygiène et sécurité professionnelle) tel qu'il est expliqué plus loin à la page 17.

Table des matières

Page

Le Conseil canadien des relations du travail 1

- Compétence constitutionnelle 1
- Composition 2
- Personnel 4
- Publications 5
- Organigramme 6

Activités du Conseil en 1987-1988 7

Activités par secteur d'activité 19

- Transports 19
  - Transport routier 19
  - Transport aérien 19
  - Chemins de fer 20
  - Navigation 20
- Banques 20
- Radiodiffusion et télévision 21
- Communications 21
- Sociétés d'État 21
- Débardage 22
- Grains et provendes 22
- Nord du Canada 22
- Divers employeurs 23
- Compétence non fédérale 23

Motifs de décision 24

Révision judiciaire et procédures connexes 41

Aperçu historique du Code canadien du travail (Partie V) 45

Tableaux statistiques 47

État financier 55

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1989

L'honorable Jean Corbeil
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage
Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1988.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

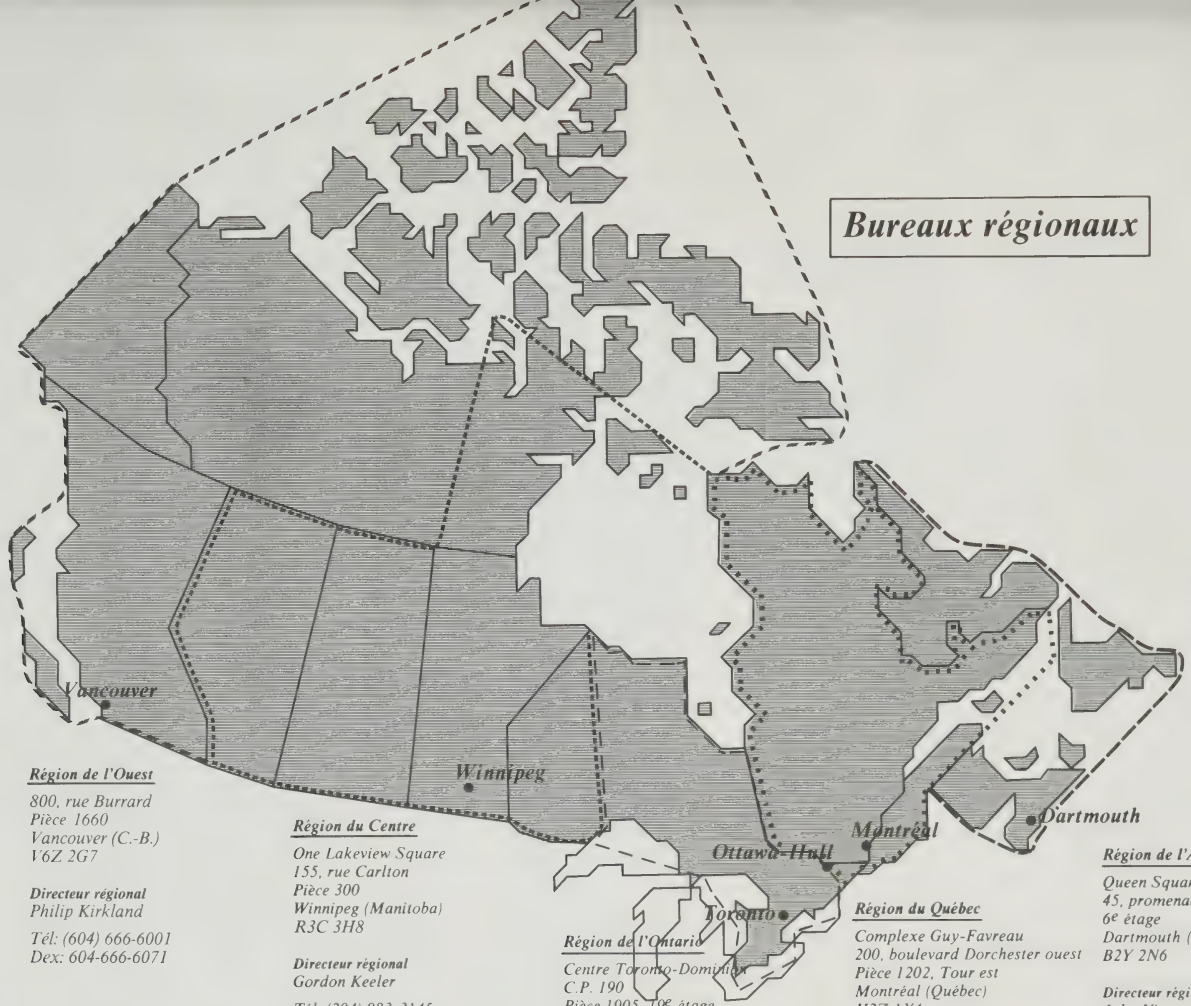
Marc Lapointe, c.r.
Président

«Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»

«Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.»

(Article110, Partie V,
Code canadien du travail)

Bureaux régionaux



Région de l'Ouest

800, rue Burrard
Pièce 1660
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7

Directeur régional
Philip Kirkland

Tél: (604) 666-6001
Dex: 604-666-6071

Région du Centre

One Lakeview Square
155, rue Carlton
Pièce 300
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

Directeur régional
Gordon Keeler

Tél: (204) 983-3145
Dex: 204-983-3170

Région de l'Ontario

Centre Toronto-Dominion
C.P. 190
Pièce 1905, 19e étage
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

Directeur régional
John Stanton

Tél: (416) 973-3782
Dex: 416-973-6543

Région du Québec

Complexe Guy-Favreau
200, boulevard Dorchester ouest
Pièce 1202, Tour est
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Directrice régionale
Debra Robinson

Tél: (514) 283-3258
Télex: 05562171
Dex: 514-283-3590

Région de l'Atlantique

Queen Square
45, promenade Alderney
6e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6

Directeur régional
John Vines

Tél: (902) 426-7068
Dex: 902-426-7397

PRÉSIDENT



M. Lapointe

VICE-PRÉSIDENTS



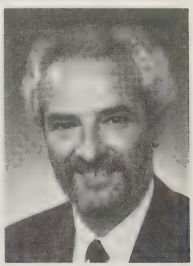
H. Jamieson



T. Eberlee



B. Keller



S. Brault

MEMBRES



J. Abson



V. Gannon



L. Parsons



C. Davis



G. Gosselin



E. Bourassa



J. Alary

15e

RAPPORT ANNUEL

Conseil canadien des relations du travail

1987-1988

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Administration centrale

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

Tél.: (613) 996-9466
Télex: 053-4426
Dex: (613) 995-9493

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

N° de cat. LR1-1988

ISBN 0-662-56882-6

117

15e

RAPPORT ANNUEL

Conseil canadien des relations du travail

1987-1988

FEB 21 1990